



**Universidade de Brasília – UnB**

**Faculdade de Direito**

**A APLICAÇÃO DA IMUNIDADE JURISDICCIONAL DO SISTEMA ONU NA  
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA E A VIOLAÇÃO DO DIREITO  
FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

**ALEXANDRA LEÃO**

**Brasília**

**Julho, 2017**

ALEXANDRA LEÃO

**A APLICAÇÃO DA IMUNIDADE JURISDICIONAL DO SISTEMA ONU NA  
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA E A VIOLAÇÃO DO DIREITO  
FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção  
do grau de Bacharela em Direito.

*Orientador: Prof. Me. Rodrigo Leonardo de Melo Santos*

Brasília  
Julho, 2017

ALEXANDRA LEÃO

**A APLICAÇÃO DA IMUNIDADE JURISDICIONAL DO SISTEMA ONU NA  
JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA E A VIOLAÇÃO DO DIREITO  
FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharela em Direito.

---

*Rodrigo Leonardo de Melo Santos, Mestre em Direito  
pela Universidade de Brasília.  
**Professor Orientador***

---

*Milena Pinheiro Martins, Mestranda em Direito pela  
Universidade de Brasília.  
**Membra da Banca Examinadora***

---

*Gabriela Neves Delgado, Pós-Doutoranda em  
Sociologia do Trabalho pela Universidade Estadual de  
Campinas.  
**Membra da Banca Examinadora***

Brasília, 5 de julho de 2017

## **RESUMO**

Nesta obra se pretendeu estudar a imunidade de jurisdição do Sistema das Nações Unidas no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente no que diz respeito à sua aplicação em processos trabalhistas movidos por empregados e ex-empregados do Sistema das Nações Unidas. Os tribunais nacionais têm decidido pela imunidade absoluta de jurisdição do Sistema das Nações Unidas, em razão de sua previsão em tratados internacionais devidamente ratificados e internalizados pelo Brasil, inclusive quanto às causas trabalhistas. Essa situação representa manifesto desrespeito ao direito fundamental do trabalho digno, previsto no ordenamento brasileiro pela Constituição de 1988, legislação infraconstitucional e diplomas internacionais. É discutida a compatibilidade de diferentes tipos de tratados com o ordenamento jurídico brasileiro, assim como analisadas a doutrina e a jurisprudência relevantes no assunto. Posteriormente, são discutidos os parâmetros de definição e as características do trabalho digno.

**Palavras-chave:** imunidade de jurisdição; sistema das nações unidas; ONU; direito fundamental ao trabalho digno

## **ABSTRACT**

This paper aims to study the jurisdictional immunities of the United Nations System in the Brazilian legal system, especially with regard to its application in labor lawsuits filed by employees and former employees of the United Nations System. The national courts have decided on the absolute immunity from jurisdiction of the United Nations system, due to its provision in international treaties duly ratified and internalized by Brazil, including in labor lawsuits. This situation represents a clear disregard for the fundamental right to decent work, provided for in Brazilian legislation by the 1988 Constitution, infraconstitutional legislation and international treaties. This paper analyzes the compatibility of different types of treaties with the Brazilian legal system, and discusses the relevant doctrine and jurisprudence on the subject. Subsequently, the defining parameters and characteristics of decent work are addressed.

**Keywords:** immunity from jurisdiction; united nations system; UN; fundamental right to decent work.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
 <b>CAPÍTULO I - AS CONVENÇÕES QUE FORNECEM PRIVILÉGIOS E IMUNIDADES AO SISTEMA ONU E SUAS RECEPÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>10</b>
<i>1.1 Tratados e convenções internacionais.....</i>	<i>10</i>
1.1.1 Histórico e Classificação dos Tratados.....	10
1.1.2 Previsão constitucional dos tratados e o papel dos Poderes Executivo e Legislativo.....	12
<i>1.2 A Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas e a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas.....</i>	<i>13</i>
<i>1.3 A recepção da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas e da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas.....</i>	<i>16</i>
1.3.1 A recepção de tratados internacionais no ordenamento brasileiro e sua hierarquia.....	16
1.3.2 A recepção das convenções que fornecem privilégios e imunidades ao Sistema ONU pela Constituição de 1946 e pelos textos constitucionais seguintes.....	20
 <b>CAPÍTULO II - DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DO SISTEMA ONU.....</b>	<b>21</b>
<i>2.1 O histórico da evolução do Direito do Trabalho no Brasil desde a internalização das convenções sobre privilégios e imunidades ao Sistema ONU.....</i>	<i>21</i>
<i>2.2 A institucionalização dos direitos e garantias trabalhistas na Constituição de 1988 e a importância de tais direitos.....</i>	<i>23</i>
2.2.1 Constituição em sentido formal e material.....	23
2.2.2 Direitos e garantias trabalhistas da Constituição de 1988.....	25

<i>2.3 A importância dos direitos trabalhistas.....</i>	<i>27</i>
<i>2.4 Garantias trabalhistas internacionais relevantes.....</i>	<i>29</i>

### **CAPÍTULO III - A IMUNIDADE DO SISTEMA ONU NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....38**

<i>3.1 A imunidade de jurisdição de pessoas jurídicas de direito público na jurisprudência brasileira.....</i>	<i>38</i>
--	-----------

<i>3.2 O caso João Ormond vs. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).....</i>	<i>41</i>
---	-----------

<i>3.2.1 Movimentação processual em vias ordinárias.....</i>	<i>41</i>
--	-----------

<i>3.2.2 Breve análise dos Acórdãos dos Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368.....</i>	<i>43</i>
---	-----------

<i>3.3 Os direitos trabalhistas feridos pelo reconhecimento da imunidade jurisdicional do Sistema ONU na seara trabalhista.....</i>	<i>44</i>
---	-----------

<i>3.4 O equívoco do STF no julgamento dos Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368 e a incompatibilidade da imunidade de jurisdição do Sistema ONU na seara trabalhista.....</i>	<i>46</i>
---	-----------

<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>50</b>
-----------------------	-----------

<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>51</b>
--	-----------

## INTRODUÇÃO

Conforme conceito amplamente aceito na teoria geral do processo, a jurisdição é um poder-dever do Estado, inseparável de sua soberania interna, que traduz o poder exclusivo e absoluto do Estado de julgar. À jurisdição de um Estado se submete toda pessoa jurídica ou física que se encontra em seu território (CHIOVENDA, 1933; CARNELUTTI, 1958; DINAMARCO, 2009).

No entanto, é prática comum que os Estados celebrem tratados que afastam seu poder-dever de jurisdição, concedendo imunidade jurisdicional a Estados estrangeiros, agentes diplomáticos e consulares, ou ainda a Organismos Internacionais (OIs) e seus funcionários.

A imunidade de jurisdição é especialmente necessária quando se trata de OIs, já que estes são desprovidos de território próprio, e atuam, portanto, necessariamente em territórios sob a jurisdição de seus Estados membros. As atividades desempenhadas pelas OIs têm teor político sensível, e por sua natureza não podem ser influenciadas por pressões dos governos locais dos territórios onde atuam (CASTRO; HÜBNER, 2013).

O Sistema da Organização das Nações Unidas (ONU) tem no Brasil imunidade jurisdicional para permitir a execução efetiva de seus objetivos e propósitos. Isso significaria, teoricamente, imunidade funcional, que se traduz por imunidade para os atos de império. Contudo, na prática, a interpretação atual dos tribunais nacionais da imunidade do Sistema ONU alcança também seus atos de mera gestão, tornando-se praticamente ilimitada (CASTRO; HÜBNER, 2013).

Georgenor de Souza Franco Filho (1986), ao diferenciar os atos de império dos de gestão nesse contexto, define os primeiros como aqueles atos exclusivos realizados pela pessoa de direito internacional público no exercício de seu poder soberano ou funcional, não devendo, portanto, se sujeitar aos judiciários dos países nos quais tem representação. Já os atos de gestão seriam aqueles realizados pela pessoa de direito internacional público no exercício de suas atividades regulares, que poderiam perfeitamente ser praticados por um particular e que, por isso, são passíveis de análise pelo judiciário do local de representação.

A imunidade absoluta de jurisdição do Sistema ONU, reconhecida pelo judiciário brasileiro também em sede de demandas trabalhistas, é majoritariamente aplicada em processos referentes a contratos de trabalho celebrado por entes do Sistema ONU em território brasileiro, com empregados brasileiros. O afastamento da jurisdição brasileira gera



efeitos negativos em relação aos indivíduos empregados pelos entes do Sistema ONU, que têm seus direitos fundamentais ao trabalho digno e ao acesso à justiça violados.

Essa situação é agravada quando se leva em conta o anacronismo dos tratados que concedem imunidade jurisdicional ao Sistema ONU, assinados há mais de 50 anos. Desde a ratificação dos referidos tratados, sobrevieram dois importantes fatores que tornam inadequada a jurisprudência dos tribunais nacionais no sentido de afastar totalmente a jurisdição brasileira sobre o Sistema ONU: (i) a consagração do Sistema ONU como agente diplomático influente, e a sua solidificação no plano internacional, de que se conclui que não são mais necessárias tantas proteções perante seus Estados membros; e (ii) a força normativa dos Direitos Humanos no Brasil pós-transição democrática, especialmente na esfera do Direito do Trabalho.

Como será demonstrado ao longo deste estudo, a aplicação total das imunidades de jurisdição conferidas aos entes do Sistema ONU à seara trabalhista viola o direito social fundamental ao trabalho digno, assegurado no ordenamento brasileiro pela Constituição de 1988 e por diplomas legais infraconstitucionais, além de diplomas internacionais internalizados pelo Brasil.

Essas violações ao direito fundamental ao trabalho e a necessidade de relativização das imunidades concedidas serão os problemas centrais deste estudo. O tema foi escolhido devido à sua importância e à sua atualidade no cenário sociopolítico atual, tendo em vista o papel protagonista que a ONU tem tido desde sua criação na busca por condições de vida melhores para a população mundial e na implementação e proteção universal aos Direitos Humanos, justaposta à situação de privação aos direitos trabalhistas a que seus empregados são sujeitos no Brasil.

A presente pesquisa foi dividida em três capítulos. O primeiro preocupa-se em estabelecer a natureza jurídica de tratados internacionais e como estes se relacionam com o ordenamento nacional brasileiro. O segundo é dedicado a enumerar as proteções e os direitos trabalhistas devidos aos empregados da ONU no Brasil, seja em razão de diplomas normativos nacionais ou internacionais, e a importância de tais direitos. Por fim, o terceiro lida com a imunidade de jurisdição de pessoas de direito internacional público na justiça brasileira, abordada especialmente pela análise dos Recursos Especiais nº 578.543 e nº 597.368, julgados em 2013 com repercussão geral, de Relatoria da Ministra Ellen Gracie.

# AS CONVENÇÕES QUE FORNECEM PRIVILÉGIOS E IMUNIDADES AO SISTEMA ONU E SUAS RECEPÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

## 1.1 Tratados e convenções internacionais

O direito internacional tem uma relação muito intensa com o direito interno, que se dá pelo fato de que a real eficácia daquele decorre da submissão a este, isto é, quando países compactuam com as normas internacionais, conferem a elas validade dentro de seus respectivos territórios e, assim, eficácia fática. O direito internacional e o direito interno dialogam entre si por intermédio de tratados.

A definição de tratados trazida pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais<sup>1</sup> é “um acordo internacional regido pelo direito internacional e concluído por escrito: (i) entre um ou mais estados e uma ou mais organizações internacionais; ou (ii) entre organizações internacionais” (Organização das Nações Unidas [ONU], s.d.2, p. 4). Essa definição pode ser complementada por aquela trazida por Rezek (2011, p. 38), na qual tratado internacional “é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos”.

### 1.1.1 Histórico e Classificação dos Tratados

De acordo com Rezek (2011), os agentes capazes de celebrar tratados são as pessoas jurídicas de direito internacional público, nominalmente Estados e organizações internacionais. Empresas privadas, independentemente de sua magnitude ou projeção multinacional, são desprovidas de personalidade jurídica no âmbito internacional e não gozam, portanto, da prerrogativa de celebrar tratados.

---

<sup>1</sup>A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais é uma convenção da ONU que regula tratados internacionais nos quais pelo menos uma das partes é uma organização internacional. O Brasil assinou essa convenção em 21 de março de 1986, mas não a aprovou em seu congresso nacional.

Consoante o princípio da autodeterminação<sup>2</sup>, as relações entre tais agentes são notoriamente marcadas pelas vontades dos Estados soberanos, os quais só se subordinam às regras que tenham previamente reconhecido. Dessa forma, a comunidade internacional é altamente descentralizada e dotada de um sistema jurídico autônomo (REZEK, 2011).

Segundo Vásquez (2006), tratados ocorrem desde os primórdios das civilizações, os quais eram celebrados pessoalmente pelo chefe de Estado. A vigência desses tratados coincidia, em regra geral, com a sobrevida do chefe de Estado ou seu tempo no poder, dada a natureza de veiculação dos tratados da época a seus celebradores.

Ainda de acordo com Vásquez (2006), são necessários dois pressupostos para que existam relações internacionais e, por conseguinte, tratados internacionais. O primeiro pressuposto é a existência de povos autônomos com caráter político e o segundo pressuposto é a existência de relações e comunicação entre tais grupos. Dessa forma, a prática de celebrar tratados internacionais surgiu independentemente em várias regiões do globo.

Os tratados celebrados na antiguidade e no período clássico versavam sobre matérias práticas, tais como defesa e segurança, aliança contra inimigos comuns, fronteiras e extradição. O primeiro tratado escrito de que se tem notícia foi celebrado em cerca de 3000 A.C, entre as cidades Mesopotâmicas Logash e Umma, com a intenção de fixar as fronteiras entre elas. O próximo tratado escrito de que se tem notícia é de mais de mil anos depois (VÁSQUEZ, 2006).

No entanto, para Rezek (2011), não existia formalização o suficiente nos tratados celebrados até meados do século XIX, de forma que o autor entendia que o direito internacional público era até então expresso majoritariamente pelos costumes. Assim, para Rezek (2011), o direito internacional só passou a contar com relações formalizadas entre Estados a partir do século XIX, na forma de tratados bilaterais ou multilaterais, os quais os subordinavam às regras do direito internacional.

Entretanto, é importante notar que, em eventual inadimplemento de tais tratados, não existem mecanismos coercitivos efetivos a serem empregados contra os Estados na contemporaneidade, de forma que tais relações são baseadas na boa-fé. Como salienta Rezek

---

<sup>2</sup> A autodeterminação dos povos é um dos princípios balizadores do direito internacional, o qual reserva a todos os povos o direito de se autogovernar e de decidir sem interferência externa a configuração de seu direito interno. A autodeterminação é garantida no artigo 1º do capítulo 1 da Carta das Nações Unidas, no artigo 15 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no artigo 5º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, sendo mencionado em diversos outros diplomas internacionais (ONU, 1945; ONU, 1948; ONU 1966).

(2011), existe uma notável diferença entre o direito internacional e a ordem estatal doméstica. No segundo caso, existe inegável subordinação, visto que o Estado, por força de sua autoridade, edita normas e garante seu cumprimento. Não há, contudo, agente que detenha legitimidade para conferir imperatividade ao direito internacional.

Ainda sobre o assunto, aponta Simon Pahle (2014) que não existe soberania superior que aja sobre todos Estados, capaz de fazer cumprir decisões legítimas e vinculativas ou, ainda, de fazer cumprir, por meio da coação, o acordado nas relações entre Estados.

É notória a diversidade de termos empregados para intitular os mais diversos tipos de tratados internacionais, sobre as mais diversas matérias, tais como “A Carta das Nações Unidas”, “O Tratado de Washington”, “O Protocolo de Quioto”, “O Convênio Constitutivo do Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento”, ou ainda “A Convenção Sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas”. No entanto, apesar das tentativas acadêmicas e institucionais de delimitar forma ou matéria para os termos variantes de “tratado”, o uso de tais termos é, segundo Rezek (2011), livre e aleatório, apesar da preferência da comunidade internacional no uso de certos termos para certos assuntos, o que é evidenciada por análise estatística.

No presente trabalho, acordos internacionais – independentemente do número de partes, se bilateral ou multilateral – serão referidos genericamente como “tratados”, termo amplamente aceito na doutrina e na jurisprudência internacionais.

### ***1.1.2 Previsão constitucional dos tratados e o papel dos Poderes Executivo e Legislativo***

Rezek (2011) aponta que a partir do início do século XIX, com a diminuição gradual da importância da figura do monarca e a constitucionalização das monarquias, além do advento e popularização de regimes de governo republicanos, a tendência histórica de celebração dos tratados internacionais se modificou, passando a contar com uma fase interna de ratificação promovida pelas instituições estatais de representação popular, na qual é analisada a compatibilidade entre as normas internacionais e as normas nacionais vigentes.

O Brasil segue essa tendência de consulta interna desde sua primeira constituição republicana, datada de 1891, a qual previa em seu artigo 34, como competência privativa do Congresso Nacional, “resolver definitivamente sobre os tratados e convenções com as nações estrangeiras” (BRASIL, 1891). Esse procedimento se mantém até os dias de hoje, mesmo que a revisão se limite, nos moldes da Constituição vigente, conforme o artigo 49, I,

a “tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, para que um tratado internacional seja incorporado ao Direito brasileiro e tenha vigência plena na égide da Constituição de 88, ele deve passar por cinco etapas distintas, quais sejam: (i) assinatura do tratado pelo Presidente da República, que detém competência originária mas não personalíssima para tal; (ii) aprovação sucessiva em regime de maioria simples pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, evidenciada por edição de Decreto Legislativo em tal sentido pelo Congresso Nacional; (iii) ratificação junto à outra parte ou às outras partes do tratado, que consiste em informar, de forma escrita e definitiva, que o Brasil deseja se sujeitar às disposições do tratado; (iv) promulgação do tratado por meio de Decreto assinado pelo Presidente, a partir de quando o tratado tem validade e exequibilidade<sup>3</sup> no ordenamento brasileiro; e (v) registro do tratado junto ao Secretariado da ONU, nos termos do artigo 102 da carta das Nações Unidas<sup>4</sup> (BRASIL, 1988).

No momento dos processos de internalização da Convenção Sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas – que começou em 1948 e teve fim em 1950 – e da Convenção Sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas – que começou em 1959 e teve fim em 1963 – o mecanismo em vigor só se diferenciava do previsto na Constituição de 88 quanto à promulgação dos tratados, que era de competência exclusiva do Presidente do Senado, nos termos do artigo 66, I, combinado com o artigo 71 da Constituição de 1946 (BRASIL, 1946).

## **1.2 A Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas e a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas**

A ONU é uma organização intergovernamental que promove cooperação internacional com o propósito de, principalmente: preservar a paz em todas as regiões do mundo, facilitar relações amigáveis entre países; fomentar Direitos Humanos, fundamentais

---

<sup>3</sup> Apesar de ter validade oficial no plano nacional após sua promulgação, esta não se confunde com a validade do acordo no plano internacional, o qual é fortemente regido pelos costumes e funciona independentemente do plano nacional.

<sup>4</sup> Aos tratados internacionais sobre Direitos Humanos não se aplica a regra geral do quorum de maioria simples, nem a regra de validade somente após a promulgação do tratado, conforme será abordado no subcapítulo seguinte.

ou não; e promover progresso social e atingir padrões de vida melhor para todos (ONU, 1945).

Ela foi criada no momento que seguiu o fim da Segunda Grande Guerra, por meio da edição de sua carta constitutiva na conferência de São Francisco, que aconteceu em 1945 na cidade homônima nos Estados Unidos da América (EUA). Segundo Rezek (2011), só após a criação da ONU foi consolidada de forma consciente e organizada a temática de Direitos Humanos no direito internacional público, que antes era expressa somente de forma tangencial por meio de proteção pontual de certas minorias.

A ONU tem diversas agências especializadas para tratar de assuntos específicos, como, por exemplo, o Grupo Banco Mundial, a Organização Mundial da Saúde, ou a Organização Internacional do Trabalho. Segundo o artigo 57 da Carta da ONU (1945), agências especializadas são organismos autônomos estabelecidos por acordos intergovernamentais e com amplas responsabilidades internacionais. As agências da ONU são pessoas de direito internacional público dotadas de certa independência, mas que ainda fazem parte do Sistema ONU e que são financiadas por contribuições voluntárias.

A Assembleia Geral da ONU aprovou, em 13 de fevereiro de 1946, a Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas, um tratado formal multilateral lavrado originalmente em inglês e em francês, tendo sido ratificada até julho de 2017 por 162 dos 193 Estados membros da ONU. Após ratificá-la sem qualquer ressalva, o Brasil aprovou a Convenção em 13 de fevereiro de 1948, por meio do Decreto Legislativo nº 4 e a promulgou, em 16 de fevereiro de 1950, por meio do Decreto nº 27.784.

Como seu próprio título indica de forma direta, a Convenção delimita e especifica os privilégios e imunidades que devem ser concedidos à ONU, por seus países membros, para o exercício livre e independente de suas atribuições, independentemente do local de atuação.

Entre as matérias abordadas em seu texto, a Convenção traz como principais definições: (i) a criação de sua personalidade jurídica; (ii) a inviolabilidade de seus prédios e a imunidade de buscas, requisição e confisco de seus bens; (iii) a isenção de impostos diretos e de alfândega e a livre e irrestrita importação e exportação de bens para uso oficial; (iv) a imunidade diplomática de comunicação e de correio, quando oficiais; (v) a imunidade

funcional de seus representantes e especialistas; e (vi) o estabelecimento de Laissez-Passer<sup>5</sup> (ONU, 1946).

A personalidade jurídica da ONU, mencionada no item (i) acima, é de direito internacional público, por se enquadrar no artigo 42 do Código Civil brasileiro, onde se lê: “art. 42 - São pessoas jurídicas de direito público externo os Estados estrangeiros e todas as pessoas que forem regidas pelo direito internacional público” (BRASIL, 2002). Esse enquadramento é amplamente aceito pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras.

Outro privilégio estendido à ONU é a imunidade jurisdicional, resguardada na Seção 2 da Convenção, onde se lê:

Seção 2. A Organização das Nações Unidas, seus bens e haveres, qualquer que seja sua sede ou seu detentor, gozarão da imunidade de jurisdição, salvo na medida em que a Organização a ela tiver renunciado, em determinado caso. Fica, todavia, entendido que a renúncia não pode compreender medidas executivas (ONU, 1946, p. 1).

A inviolabilidade de seus bens, mencionada no item (ii) acima, significa, na prática, que a ONU e todas as suas representações não são executáveis em sentenças condenatórias, seja a sentença em execução originária de processos nos quais a ONU renunciou apenas à sua imunidade de jurisdição ou originária de processos nos quais sua imunidade foi afastada pelo judiciário.

Todos privilégios e imunidades da ONU mencionados acima são estendidos às suas agências especializadas, em virtude da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 21 de novembro de 1947, tendo sido ratificada até julho de 2017 por 127 dos 193 estados membros da ONU, incluindo o Brasil. A Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 10, de 14 de setembro de 1959, e promulgada pelo Decreto nº 52.288, de 24 de julho de 1963.

---

<sup>5</sup> Laissez-Passer é um documento emitido por instituições ou governos para uso de seus representantes em viagens oficiais internacionais, que os permite gozar de diversos privilégios diplomáticos.

### **1.3 A recepção da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas e da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas**

#### ***1.3.1 A recepção de tratados internacionais no ordenamento brasileiro e sua hierarquia***

Como preconiza Rezek (2011), apesar de a corrente majoritária da doutrina internacional sobrepor o direito internacional ao direito interno, não existe positividade genérica neste sentido no direito internacional.

Dessa forma, em princípio, Rezek (2011) entende que cada Estado soberano se vê livre para determinar, no que lhes concerne, mecanismo de solução de conflitos entre normas externas às quais se sujeitam e as suas normas nacionais, o que vai ao encontro do caráter descentralizado do direito internacional. Assim como praticado no Brasil, é muito comum que caiba à própria constituição determinar qual o regime de internalização de um tratado internacional e qual será seu *status* perante as outras leis vigentes.

Apesar de não fazê-lo diretamente, a Constituição brasileira atual determina que todos os tratados estão sujeitos a controle de constitucionalidade, nos moldes do controle ao qual se sujeitam as disposições infraconstitucionais do nosso ordenamento jurídico (e as próprias emendas constitucionais promulgadas pelo constituinte derivado). Destarte, no modelo prevalente de Estado Constitucional, dificilmente se sacrifica a primazia das constituições no ordenamento jurídico de um Estado em favor de diplomas internacionais – sob risco de se ameaçarem a soberania, a estabilidade e a segurança jurídica do país, ao se sujeitar a normas previstas em tratados externos (REZEK, 2011).

Dessa forma, quando o disposto em um tratado é incompatível com o disposto na constituição de um Estado, é corrente que seja preservada a supremacia do texto constitucional, mesmo que isso implique, em tese, o descumprimento do tratado e um consequente ilícito no plano internacional, pelo qual se poderia suscitar eventual responsabilização ou advertência ao Estado signatário (REZEK, 2011).

Ultrapassada a questão da concorrência de tratados com as constituições, resta examinar sua concorrência com o resto do ordenamento infraconstitucional, o que se traduz em estabelecer o grau de recepção de um tratado em determinado ordenamento infraconstitucional.

Em alguns países, tais como Argentina, Espanha, e França, optou-se por garantir, como regra, a prevalência de tratados em relação às normas infraconstitucionais,



cancelando-se os dispositivos contrários anteriores à sua celebração e mantendo sua vigência frente à promulgação de novos dispositivos que dele divergem (REZEK, 2011).

Já em outros países, tais como os EUA e o próprio Brasil, observa-se uma paridade de tratados com as leis federais (ou dispositivo equivalente, de acordo com o momento histórico). Essa paridade é, em geral, plena, tendo um tratado o poder de revogar norma infraconstitucional anterior com ele incompatível e sendo igualmente passível de revogação por diplomas nacionais ou internacionais posteriores a ele. De acordo com Schwartz (1972), na hipótese de que a eficácia de um tratado fosse mantida após edição de diploma federal que o contradissesse, tal tratado estaria revestido não com força de lei, mas sim de dispositivo constitucional. Nas palavras do Ministro Cunha Peixoto, em seu voto no julgamento do célebre Recurso Extraordinário nº 80.004/SE, de relatoria do Ministro Xavier de Albuquerque (julgado em 1.6.1977; DJ 29.12.1977):

Ademais, não existe, na Constituição, nenhum dispositivo que impeça ao membro do Congresso apresentar projeto que revogue, tácita ou expressamente, uma lei que tenha sua origem em um tratado. [...] A lei, provida do Congresso, só pode ter sua vigência interrompida, se ferir dispositivo da Constituição e, nesta, não há nenhum artigo que declare irrevogável uma lei positiva brasileira pelo fato de ter sua origem em um tratado. Do contrário, teríamos, então - e isto sim, seria inconstitucional - uma lei que só poderia ser revogada pelo chefe do Poder Executivo, através de denúncia do tratado (BRASIL, 1997).

É digno de nota que a tese paridade dos tratados em relação à legislação federal no Brasil, em detrimento da noção de que normas de origem internacional se sobrepõem a todo o ordenamento infraconstitucional, só ganhou força em meados da década de 1970.

Na esfera jurisprudencial brasileira, o Recurso Extraordinário nº 80.004/SE foi um dos preconizadores dessa legalidade ordinária dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, e é respaldado por diversos julgamentos posteriores à constituição de 88<sup>6</sup>.

Por fim, há particularidades no que toca aos Tratados Internacionais de proteção aos Direitos Humanos (TIDH). Salienta-se que tais particularidades não se aplicam à Convenção Sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas e nem à Convenção Sobre Privilégios e

---

<sup>6</sup> Podem ser citados como exemplos: Habeas Corpus nº 77.053/SP, de Relatoria do Ministro Maurício Corrêa, publicado no Diário da Justiça de 4.9.1998; o Habeas Corpus nº 79.870/SP, de Relatoria do Ministro Moreira Alves, publicado no Diário da Justiça de 20.10.2000; a Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480/DF, de Relatoria do Ministro Celso de Mello, publicada no Diário da Justiça de 18.5.2001; o Recurso Ordinário em Habeas Corpus nº 80.035/SC, de Relatoria do Ministro Celso de Mello, publicado no Diário da Justiça de 17.8.2001; o Habeas Corpus nº 72.131/RJ, de Relatoria do Ministro Marco Aurélio, publicado no Diário da Justiça de 1.8.2003; o Recurso Extraordinário nº 206.482/SP, de Relatoria do Ministro Maurício Corrêa, publicado no Diário da Justiça de 5.9.2003; e o Habeas Corpus nº 81.139/GO, de Relatoria do Ministro Celso de Mello, publicado no Diário da Justiça de 19.8.2005.

Imunidades das Agências Especializadas, que, por não versarem sobre Direitos Humanos, têm *status* de lei federal ordinária.

A primeira particularidade se refere ao momento de eficácia dos tratados de Direitos Humanos no Brasil, que diferem da regra geral por aplicação análoga do § 1º do artigo 5º da Constituição de 88, sendo eficazes a partir do momento em que são assinados. Piovesan (2013) defende a eficácia imediata dos tratados sobre Direitos Humanos à luz do referido dispositivo legal, uma vez que “os tratados internacionais de Direitos Humanos têm por objeto justamente a definição de direitos e garantias”.

A segunda particularidade diz respeito ao *status* desse tipo de tratado. De acordo com o § 3º do Artigo 5º da Constituição Federal, adicionado pela Emenda Constitucional (EC) nº de 45/2004, os TIDHs aprovados “em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros” terão *status* Constitucional, sendo incorporados com força de emenda constitucional (BRASIL, 1988).

O § 3º do artigo 5º foi adicionado à Constituição de 88 na tentativa de resolver dois conflitos doutrinários que existiam em razão do § 2º do artigo 5º da Constituição, onde se lê: “[o]s direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem [...] tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

O primeiro conflito doutrinário dizia respeito à hierarquia de tratados que versam sobre Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro, pois não obstante o tratamento diferenciado previsto pelo § 2º do artigo 5º da Constituição Federal, era atribuída a eles a mesma hierarquia dos demais tratados internacionais (PAGNAN e BÜHRING, 2015).

Já o segundo conflito doutrinário se encontrava no fato de que a aplicação literal do § 2º do artigo 5º permite que Constituição Federal seja modificada pelo quorum de maioria simples – exigido para a aprovação de tratados internacionais – destarte, ferindo o § 2º de seu artigo 60, que exige o quorum de três quintos para emendas constitucionais. Observa-se que o quorum de aprovação do § 3º do Artigo 5º da Constituição é justamente o previsto para emenda constitucional, sendo o parágrafo adicionado de natureza interpretativa, destinado a clarificar o parágrafo anterior (LAFER, 2005).

No entanto, caso esse mesmo tipo de tratado não seja submetido ao referido rito, a norma terá natureza infraconstitucional, mas *status* supralegal. Foi o que definiu o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343 (julgado em 03.12.2008, DJe de 04.06.2009), ao se posicionar pela vedação da prisão civil do depositário

infiel, em face de conflito entre dois diplomas internacionais e as leis e jurisprudência brasileiras em vigor.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos<sup>7</sup>, ao proibir em seu artigo 7º a detenção por dívida, salvo se esta for de natureza alimentar, proibiu implicitamente a detenção do depositário infiel. O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos<sup>8</sup> prevê em seu artigo 11 que “ninguém poderá ser preso apenas por não poder cumprir com uma obrigação contratual” e também proíbe a prisão do depositário infiel.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos foram promulgados pelo Brasil em 1992. Observa-se que, em ambos os casos, a ratificação ocorreu sem ressalvas aos artigos referidos no parágrafo anterior, que estavam em flagrante conflito com o inciso LXVII do artigo 5º da Constituição Federal, onde se lê “não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel”.

Nota-se que a ratificação dos tratados internacionais mencionados no parágrafo anterior não revogou a prisão do depositário infiel prevista na Constituição de 88, apenas cessou sua aplicabilidade diante do efeito paralisante que os tratados tiveram na legislação infraconstitucional que disciplinava a matéria (CASTILHO, 2013).

Também é digno de nota que a ilicitude da prisão do depositário infiel não é inconstitucional, pois nos termos do voto do Ministro Celso de Mello no Recurso Extraordinário nº 466.343, “o legislador não se acha constitucionalmente vinculado nem compelido, em nosso sistema jurídico, a regular a utilização da prisão civil” (BRASIL, 2009, p. 17).

Essa hierarquia diferenciada na internalização de tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos, sejam eles submetidos ou não ao rito do § 3º do Artigo 5º da Constituição, evidencia a preocupação do constituinte originário, do constituinte derivado e do judiciário com a temática e representa grande avanço em matéria de segurança jurídica na garantia dos Direitos Humanos.

---

<sup>7</sup>A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, é um tratado internacional firmado entre os países membros da Organização dos Estados Americanos, incluindo o Brasil, que o promulgou em 6 de novembro de 1992, por meio do Decreto Nº 678. Ela positiva diversos direitos e proteções devidos a seres humanos, os quais devem ser seguidos pelos seus signatários.

<sup>8</sup>O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos é um pacto adotado pela assembléia geral da ONU em 16 de dezembro de 1966, que versa sobre diversos direitos políticos e civis que devem ser garantidos aos indivíduos. Ele foi promulgado pelo Brasil em 6 de julho de 1992, por meio do Decreto Nº 592.

### ***1.3.2 A recepção das convenções que fornecem privilégios e imunidades ao Sistema ONU pela Constituição de 1946 e pelos textos constitucionais seguintes***

Mendes e Branco (2014) explicam que, no Brasil, quando da edição de uma nova constituição e a consequente ruptura do ordenamento jurídico até então vigente, as normas infraconstitucionais anteriores são submetidas a um crivo de compatibilidade, que corresponde à análise, no plano material, sobre se os diplomas são recepcionados ou não pelo novo ordenamento jurídico – não se discute, portanto, inconstitucionalidade superveniente.

Essa recepção é tácita, de forma que se o diploma normativo infraconstitucional anterior não for claramente incompatível com as regras e princípios da nova constituição, ele permanece válido. Se recepcionadas total ou parcialmente, as normas criadas na égide da constituição anterior – ou por ela recepcionadas – permanecem válidas e produzindo seus regulares efeitos (MENDES; BRANCO, 2014).

De acordo com Mendes e Branco (2014), a recepção também ocorre no plano formal. Nesse aspecto, a norma anterior é recepcionada pelo constituinte como se correspondesse à nova constituição quanto a tipo, procedimentos e quoruns para sua aprovação. O mesmo tratamento é dispensado aos tratados internacionais anteriores à Constituição vigente, pois, como abordado anteriormente, são internalizados pelo ordenamento jurídico quando de sua ratificação e se enquadram em determinado âmbito da hierarquia normativa pátria, a depender de seu conteúdo.

Observa-se que as Convenções foram promulgadas e aprovadas no Brasil sob a égide da Constituição de 1946 – à época, com *status* de lei federal. Foram recebidas tacitamente pela Constituição de 1967, recepção essa que, em tese, também encontraria amparo na Constituição de 1988, seguindo em vigor até o presente por falta de declaração em sentido contrário – essa questão voltará a ser abordada nos capítulos seguintes.

### DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DO SISTEMA ONU

#### 2.1 O histórico da evolução do Direito do Trabalho no Brasil desde a internalização das Convenções sobre privilégios e imunidades ao Sistema ONU

Delgado (2016) aponta três períodos significativo na evolução dos direitos trabalhistas no Brasil: (i) o primeiro, que se estendeu entre os anos de 1888<sup>9</sup> e 1930, e foi marcado por manifestações esparsas do Direito do Trabalho; (ii) o segundo, que perdurou até, pelo menos, a promulgação da Constituição de 1988, marcado pela institucionalização dos direitos trabalhista no Brasil; e (iii) o terceiro período, iniciado em 1988, com a transição democrática brasileira após a ditadura militar, marcado justamente por tal transição.

As Convenções que estabelecem privilégios e imunidades ao Sistema ONU foram promulgadas no Brasil em 1950, durante o segundo período histórico do Direito do Trabalho no país. Consoante o perfil sociopolítico e intervencionista do governo no poder à época – intervencionismo esse que atingia inclusive a esfera sociopolítica –, o segundo período foi palco da criação de diversas políticas, leis e instituições de proteção ao trabalho (DELGADO, 2016).

Importantes marcos históricos trabalhistas naquele contexto são classificados por Delgado (2016) em seis áreas, quais sejam: (i) a administração federal, transformada pela criação em 1930 do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.443, e pela criação em 1931 do Departamento Nacional do Trabalho, por meio do Decreto nº 19.671-A; (ii) a área sindical, estruturada em 1931, por meio do Decreto nº 19.770, e seu aprofundamento no modelo sindical corporativista a partir da Constituição de 1934; (iii) a justiça do trabalho, instituída em 1939 pelo Decreto-lei nº 1.237; (iv) o sistema previdenciário, ampliado em 1931 pelo governo por meio do Decreto nº 20.465, que passou a operar em função de categorias específicas e ter abrangência nacional; (v) as legislações profissional e protetiva, que regularam, em suma, o trabalho feminino, a jornada trabalhista diária de oito horas, e a criação das carteiras profissionais; e (vi) políticas trabalhistas

---

<sup>9</sup>A data de início da história dos direitos trabalhistas no Brasil coincide com a promulgação em 1888 da Lei Áurea, uma vez que, embora ela não tenha qualquer caráter trabalhista, a lei eliminou no plano teórico a escravidão, a qual é completamente incompatível com o direito trabalhista (DELGADO, 2016).

oficiais corporativistas e autocráticas, acompanhadas de intensa repressão das organizações obreiras autonomistas ou adversas.

Em 1º de maio de 1943, data simbólica<sup>10</sup> para o movimento dos direitos trabalhistas, foi criada no Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outro importante marco histórico do segundo período. Ela foi concebida em uma época em que existiam demasiadas lacunas na legislação trabalhista, uma vez que os regulamentos eram instituídos apenas para profissões específicas, de forma que muitas profissões não eram protegidas por normas trabalhistas gerais (SILVA, 2012).

A CLT foi denominada de consolidação pois não constituiria, em tese, direito novo, apenas reuniria regulações esparsas, existentes à época, relativas aos direitos trabalhistas. No entanto, Delgado (2016, p. 116-117) indica que “a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um *código do trabalho*”. Nota-se que o adimplemento da CLT aumentou a segurança jurídica das relações de trabalho, permitindo assim que fosse disseminado o trabalho livre e remunerado.

Delgado (2016, p. 117) argumenta que houve um salto lógico-temporal entre o primeiro período (das manifestações esparsas) e o segundo período (da institucionalização), sem que houvesse “essencial maturação político-jurídica” inerente ao período da sistematização e consolidação, que, ao contrário da evolução mundial do direito trabalhista, não ocorreu no Brasil.

Por ter sido sedimentado durante um período político centralizador, o Direito do Trabalho brasileiro foi institucionalizado de forma corporativista e autoritária. O modelo resultante foi limitado e fechado, e perdurou quase intocado até o advento da Constituição de 1988, excetuando-se o sistema previdenciário, o qual foi modificado na década de 60 (DELGADO, 2016).

De acordo com Delgado (2016), a compreensão do terceiro período evolutivo só pode se dar por meio da análise crítica de seu maior marco histórico, a Constituição de 1988. A Carta de 1988, a despeito de seus avanços expressivos em termos de direitos fundamentais sociais, manteve em seu texto alguns obstáculos para o estabelecimento pleno da democracia no âmbito trabalhista.

---

<sup>10</sup> O dia 1º de maio é comemorado anualmente como o dia do trabalhador em mais de 80 países do mundo, incluindo o Brasil. É um dia emblemático na luta por direitos trabalhistas em razão de diversos protestos ocorridos nos EUA e na Europa nessa data ao longo dos anos (MATSUKI, 2014).

A título de exemplo, são positivamente nesse sentido: a unicidade sindical (artigo 8º, II); a contribuição sindical obrigatória (artigo 8º, IV); a representação corporativista classista no âmbito da justiça trabalhista do texto original (redação antiga dos artigos 111, 112, 113, 115 e 116); e o poder normativo judicial excessivo em sede de negociação coletiva trabalhista previsto no texto original (redação antiga do § 2º do artigo 114) (DELGADO, 2016).

Não obstante, alguns desses obstáculos foram superados nos anos seguintes à promulgação da Constituição de 1988. A representação corporativista classista foi completamente abolida em 1999 pela EC nº 24, e o poder normativo da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas foi consideravelmente reduzido em 2004 pela EC nº 45, com a adição do pressuposto processual de concordância prévia de ambas as partes para que seja instaurado dissídio econômico, que antes de 2004 poderia ser instaurado unilateralmente pelo respectivo sindicato (DELGADO, 2016).

Apesar dos lapsos do texto constitucional, é inegável o sistema de proteção trabalhista e o avanço democrático trazido pela Constituição de 1988, principalmente quando se trata da importância superior do Direito do Trabalho, instituído por meio de “princípios, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras” (DELGADO, 2016 p. 120). As proteções ao trabalho previstas na Constituição de 1988 serão aprofundadas no item “2.2.2” adiante.

## **2.2 A institucionalização dos direitos e garantias trabalhistas na Constituição de 1988 e a importância de tais direitos**

### ***2.2.1 Constituição em sentido formal e material***

A Constituição de 88, apelada de “Constituição cidadã” por Ulysses Guimarães, Presidente da Assembleia Nacional Constituinte, situa-se como marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos Direitos Humanos no Brasil.

De acordo com Piovesan (2013), a Constituição de 88 alargou e sedimentou os Direitos Humanos no Brasil, tornando-se uma das cartas mais avançadas nessa temática no mundo. Consoante à afirmação de Bonavides (2013, p. 387) de que “os direitos fundamentais são o oxigênio das constituições democráticas”, a Constituição de 88 elegeu o princípio da dignidade humana como valor essencial que lhe confere unidade de sentido (Piovesan, 2013).

Bonavides (2013) traz duas concepções diferentes de Constituição, uma no sentido material e outra no sentido formal. O conceito material de Constituição diz respeito a seu conteúdo, isto é, ao conjunto de normas que define a composição e o funcionamento da ordem política do país. São matérias inerentemente constitucionais, *inter alia*: (i) a organização do poder; (ii) a distribuição de competência; (iii) o exercício da autoridade; (iv) a forma de governo; e (v) os direitos individuais e coletivos da pessoa humana.

Já o conceito formal se traduz pela distinção da Constituição em relação à legislação ordinária, especialmente ao que se refere a quoruns e procedimentos de alteração. Essa diferenciação entre constituição material e formal só cabe quando se trata de constituições escritas, uma vez que nas consuetudinárias as matérias constitucionais são determinadas por interpretação, não fixadas previamente (Bonavides, 2013).

De acordo com Bonavides (2013), é possível que o constituinte adicione à Constituição matéria que deveria ser de regulamentação ordinária, hipótese em que o tema seria apenas formalmente constitucional. É possível que o contrário também ocorra: o constituinte pode deixar de incluir na Constituição matéria que tem calibre constitucional, o que a tornaria constitucional apenas no sentido material.

Esta última hipótese é o caso das garantias e Direitos Humanos no Brasil, que estão enumerados em rol não exaustivo no artigo 5º da Constituição de 88. São revestidos de força constitucional material (mas não formal) os direitos e garantias não listados no texto constitucional, mas compatíveis com este, não apenas pela natureza destes direitos, mas também em razão do § 2º do artigo 5º da Constituição de 88.

Como abordado no capítulo anterior, o Supremo Tribunal Federal decidiu por maioria no Recurso Extraordinário nº 466.343 que os TIDH quando não submetidos ao rito do § 3º do artigo 5º da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, teriam *status* supralegal, isto é, quando não fossem formalmente constitucionais, não o seriam também materialmente.

No entanto, existe uma corrente doutrinária expressiva que defende que esse entendimento está equivocado, uma vez que a criação do § 3º do Artigo 5º não revogou o § 2º do Artigo 5º da Constituição, sendo os tratados na hipótese do parágrafo anterior recepcionados com *status* constitucional material, mas não formal.



Esta corrente foi defendida no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343 pelos Ministros vencidos Celso de Mello, Cesar Peluso, Ellen Gracie e Eros Grau (PIOVESAN, 2015).

Nota-se que, de acordo com Delgado (2016), aos tratados internacionais de proteção aos direitos trabalhistas também é conferido o *status* diferenciado estendido aos TIDHs, em razão da natureza desses direitos. Esse aspecto também se estende à seara trabalhista em razão do sistema de proteção às relações de trabalho previstas na Carta de 1988 e pela natureza jurídico-axiológica do trabalho digno, a um só tempo direito humano e fundamental.

### ***2.2.2 Direitos e garantias trabalhistas da Constituição de 1988***

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2016), a constitucionalização do Direito do Trabalho é um fenômeno generalizado no mundo, iniciado com a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919. Esses dois diplomas foram pioneiros na tendência de inserir no texto constitucional sessões destinadas a positivar direitos sociais, principalmente aqueles relativos a regras trabalhistas e de seguridade social.

Em 1934, com a promulgação da Constituição do mesmo ano, a tendência pode ser observada pela primeira vez no Brasil. A Constituição incorporou ao seu texto importantes proteções, como por exemplo: a organização sindical; as convenções coletivas; o salário mínimo e a isonomia salarial; a jornada diária de oito horas; as proteções trabalhistas específicas para mulheres e menores; o repouso semanal; as férias anuais remuneradas; e a criação da Justiça do Trabalho (RUSSOMANO, 2002). A prática de incorporar direitos trabalhistas ao texto constitucional foi repetida em todas as constituições seguintes, inclusive na Constituição de 88 (DELGADO, 2016).

No entanto, Delgado (2016) afirma que foi apenas com o advento da Constituição de 88 que surgiu efetivamente o Direito Constitucional do Trabalho no Brasil, pois os textos constitucionais anteriores: (i) não tratavam da matéria com profundidade e complexidade suficientes; (ii) não dispunham de métodos próprios de estruturação; e (iii) não previam perspectivas próprias de regulação normativa da matéria trabalhista.

Em gesto simbólico de elevar a importância dos direitos trabalhistas, os quais eram previstos apenas ao final das constituições anteriores no Capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, a Constituição de 1988 positivou tais direitos no início de seu texto, no Capítulo

“Dos Direitos Sociais”, que compreende os artigos 6º a 11. Delgado (2016) aponta nove instâncias no texto da Constituição de 88 nas quais pode ser observado um real Direito Constitucional do Trabalho.

A primeira está relacionada ao Estado Democrático de Direito, conceito estrutural chave que perpassa todo o texto da Constituição de 1988. O Estado Democrático de Direito concebido pela Constituição vigente é composto por um “tripé conceitual” indissociável: a pessoa humana; a sociedade política; e a sociedade civil. O direito do trabalho é imprescindível para a conformação das três partes do tripé. (DELGADO, 2016).

A importância do direito do trabalho para o Estado Democrático de Direito também pode ser observada no artigo 1º da Constituição de 88, que lista como seus princípios fundamentais: (i) a soberania; (ii) a cidadania; (iii) a dignidade da pessoa humana; (iv) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e (v) o pluralismo político (BRASIL, 1988).

A segunda instância diz respeito a outro conceito estrutural da Constituição – no qual o direito do trabalho também tem protagonismo – os direitos e garantias individuais e sociais fundamentais (DELGADO, 2016).

Já a terceira instância está ligada aos princípios gerais da Constituição de 1988, que segundo Delgado (2016, p. 63) “não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade”. Podem ser citados – de forma não exaustiva – como princípios gerais constitucionais, previstos majoritariamente em seu artigo 5º: (i) a dignidade da pessoa humana; (ii) a justiça social; (ii) a inviolabilidade do direito à vida; (iii) o respeito à privacidade e à intimidade; (iv) a não discriminação; (v) a valorização do trabalho e emprego; (vi) a proporcionalidade; (vii) a segurança; (viii) a função socioambiental da propriedade; e (ix) a vedação do retrocesso social (DELGADO, 2016).

A quarta instância se relaciona ao fato de que, de acordo com Delgado (2016), a Constituição de 1988 sobrelevou a pessoa humana e o trabalho – em particular o emprego – em todos seus principais títulos, especialmente no Título I “Dos Princípios Fundamentais”, no Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, no Título VII “Da Ordem Econômica e Financeira”, e no Título VIII “Da Ordem Social”.

Por sua vez, a quinta instância remete-se a princípios gerais do direito individual do trabalho, positivados no texto constitucional de 1988 majoritariamente em seu artigo 7º. São eles, *inter alia*: (i) a proteção; (ii) a aplicação da norma mais favorável; (iii) a imperatividade das normas trabalhistas; (iv) a indisponibilidade dos direitos trabalhistas; (v)

a intangibilidade e irredutibilidade salariais; (vi) a primazia da realidade sobre a forma; e (vii) a continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2016).

A sexta instância relaciona-se a princípios gerais constitucionalizados do direito coletivo do trabalho, dentre os quais podem-se citar: (i) a liberdade associativa e sindical; (ii) a autonomia sindical; (iii) a interveniência sindical na negociação coletiva; (iv) a lealdade e transparência na negociação coletiva; (v) a equivalência entre os contratantes coletivos; e (vi) a adequação setorial negociada (DELGADO, 2016).

Delgado (2016) aponta a sétima instância como a internalização de normas internacionais de proteção aos direitos do trabalho, nominalmente: (i) o *status* hierárquico diferenciado concedido pela Constituição aos diplomas internacionais de proteção aos Direitos Humanos, o que, conforme abordado no item “2.2.1”, inclui aqueles que positivam direitos trabalhistas; e (ii) a incorporação à Constituição de 1988 de princípios e regras adotados em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como será aprofundado em seguida.

A oitava instância diz respeito a princípios e regras fixados na Carta magna, os quais regem as relações entre os servidores públicos, sejam eles celetistas ou estatutários, e os respectivos entes da administração pública que os empregam (DELGADO, 2016).

Por último, a nona instância diz respeito à estruturação da Justiça do Trabalho pela Constituição de 1988 no tocante a seus princípios, regras e funcionamento, inclusive ao que concerne o processo judicial trabalhista.

### **2.3 A importância dos direitos trabalhistas**

Aceito o pressuposto teórico de que o trabalho digno encontra sua validade enquanto direito fundamental na dignidade da pessoa humana, tem-se, de outro lado, que a dignidade da pessoa humana é, por sua vez, de difícil conceituação. Destarte, um dos poucos consensos da doutrina sobre o assunto é que a dignidade humana seria indicativa da própria condição humana (SARLET, 2006; DELGADO, 2006b).

No entanto, Ingo Wolfgang Sarlet (2006) tenta propor uma definição jurídica, ressaltando a permanente reconstrução e desenvolvimento do termo:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a ‘qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo

respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos' (Sarlet, 2006, p. 60).

O conceito acima destaca a dignidade como característica intrínseca ao ser humano, de onde se depreende logicamente que ela não pode ser concedida, pois é subjacente aos seres humanos, à sua condição enquanto humanos. Por sua natureza de qualidade natural, a dignidade humana é irrenunciável e inalienável. Contudo, isso não significa que a dignidade humana não requer proteção, uma vez que se verifica concretamente que ela pode ser violada (SARLET, 2006; DELGADO 2006b).

De acordo com Delgado (2006a), o trabalho digno, na sua qualidade de direito humano fundamental, é muito importante para a construção e afirmação identitária dos seres humanos. Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2000, p. 122), “[o] trabalho é da essência humana, [...] e será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado.”

O direito fundamental do trabalho digno não é apenas um instrumento de proteção dos trabalhadores, sendo também um “centro convergente dos direitos sociais”, que requer proteção incisiva justamente por sua identificação como direito humano (DELGADO, 2006a, p. 71).

Contudo, faz-se necessário ressaltar que o direito fundamental ao trabalho digno não se confunde com o “direito de trabalhar”, e menos ainda com o “direito de escolher seu trabalho”, por serem estas questões relativas às liberdades individuais, que fogem do escopo da proteção do direito fundamental (SALGADO, 1996; DELGADO, 2006a).

Sendo o trabalho um direito fundamental, ele deve ser pautado na dignidade da pessoa humana, pois é dela que se extraem e com base na qual se justificam os Direitos Humanos. Assim, depreende-se que o direito ao trabalho valorizado e referido pela Constituição de 1988 é, implicitamente, o direito ao trabalho digno (DELGADO, 2006a).

Segundo Delgado (2006a), isso se deve ao fato de que, em primeiro lugar, a dignidade da pessoa humana, fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito, tem nexos lógicos intrínsecos com os direitos fundamentais; e, em segundo lugar, se deve ao fato de

que somente o trabalho na sua modalidade digna é capaz de construir a identidade social do trabalhador.

Uma vez estabelecida a importância do trabalho digno, cabe ao Estado torná-lo viável por meio de regulação jurídica, o que vai, “na contramão da proposta mais comum de exaltação da autonomia privada nas relações de trabalho para se atender às exigências do capital” (DELGADO, 2006a, p. 209).

Essa regulação deve ser feita de forma objetiva e precisa, assegurando minimamente os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta, que configuram o nível mínimo necessário para preservar a dignidade do trabalhador. De acordo com Delgado (2006a, p. 211-212), o direito ao trabalho digno é definido principalmente por tratados internacionais, especialmente:

[...] nos arts. XXIII, XXIV e XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos; Art. 22 -1 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; Art. 7º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; Arts. 5º, 6º e 26 do Pacto de San José da Costa Rica e arts. 6º, 7º e 8º do Protocolo de San Salvador.

Alguns diplomas internacionais de proteção aos Direitos Humanos, especialmente os referentes ao Direito do Trabalho, serão aprofundados no item “2.4.” abaixo. Cabe ressaltar que muitos dos tratados positivam regras semelhantes, avançando uns sobre as temáticas dos outros. Delgado (2016) afirma que a Constituição de 1988, por sua preocupação com os Direitos Humanos, trouxe em seu texto muitas das positivações desses diplomas internacionais, de forma que ela também avança sobre a temática dos tratados internacionais.

## **2.4 Garantias trabalhistas internacionais relevantes**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a principal instituição de proteção internacional dos direitos do trabalho. Ela desempenhou papel ilustre durante boa parte do século XX no tocante à consolidação das legislações trabalhistas e na produção de políticas econômicas, sociais e trabalhista a nível mundial. A organização foi criada em 1919, logo após a Primeira Grande Guerra, balizada no ideal transmitido pelo Tratado de Versalhes de que só poderia ser alcançada a paz real e duradoura por meio da na justiça social (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [OIT], s.d.1).

A OIT foi criada como parte integrante da Liga das Nações<sup>11</sup>, mas com sua desarticulação e a sucessão natural da ONU, a OIT passou a integrar o sistema da ONU na qualidade de sua primeira agência especializada. A OIT é um dos organismos multilaterais mais antigos do mundo, sendo que em razão de sua significativa quantidade de membros é considerada quase universal (PAHLE, 2014). A OIT funciona em três frentes distintas: o Secretariado; o Conselho de Administração; e a Conferência Internacional do Trabalho (OIT, s.d.g).

O Secretariado da referida agência especializada é um órgão permanente que coordena suas atividades gerais, liderado por sua Diretora-Geral ou Diretor-Geral. Já o Conselho de Administração da OIT é um conselho executivo que se encontra três vezes ao ano para discutir as políticas da OIT e a agenda da Conferência Internacional do Trabalho. O Conselho é composto por 56 delegações de países distintos, sendo 10 assentos ocupados permanentemente por estados de importância industrial elevada – o que inclui o Brasil – e os assentos restantes eleitos na Conferência Internacional do Trabalho para mandatos de 3 anos (OIT, s.d.h).

Por sua vez, a Conferência Internacional do Trabalho ocorre anualmente na sede da agência em Genebra, da qual participam delegações de todos os 187 países que compõem a OIT. Sua função é, principalmente, elaborar e adotar normas trabalhistas internacionais na forma de Convenções e Recomendações, além de verificar a sua aplicação pelos Estados membros, por meio de relatórios periódicos, os quais devem obrigatoriamente ser fornecidos à OIT (OIT, s.d.a). O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e tem participado anualmente da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira edição (OIT, s.d.g).

Um dos princípios constitutivos da OIT é o de que seus membros são livres para decidir aderir apenas às convenções que desejarem, o que significa um comprometimento pequeno de suas soberanias e está diretamente ligado com seu extenso número de membros (PAHLE, 2014).

A agência especializada é a única instituição do sistema ONU que opera com estrutura tripartite, sendo as delegações dos países mencionadas nos parágrafos anteriores

---

<sup>11</sup> A Liga das Nações foi uma organização internacional que surgiu após a Primeira Grande Guerra por força do Tratado de Versalhes, que tinha como objetivo a manutenção da paz universal. Apesar de ser um dos idealizadores da organização, os EUA nunca se tornaram membros dela. Diante de seu fracasso monumental em prevenir o advento novas guerras, a Liga das Nações ruuiu após a Segunda Grande Guerra e foi sucedida pela ONU (ONU, s.d.b).

compostas em dois quartos por delegados do governo, um quarto por delegados de organizações de empregadores e um quarto por delegados de organizações de trabalhadores. Todos os delegados têm direitos iguais a fala e voto, qualquer que seja o país ou organização que representam. Essa composição foi concebida para permitir o engajamento efetivo da sociedade na construção do Direito do Trabalho (OIT, s.d.g).

De acordo com a OIT (s.d.5), suas Recomendações são instrumentos não vinculativos que têm como objetivo orientar políticas e ações dos Estados membros, às vezes tratando de assuntos já abordados em Convenções anteriores, e vice-versa. Por sua vez, as Convenções da OIT são considerados tratados internacionais e se submetem ao mesmo rito de internalização previsto para os demais tratados, sendo por fim integrados ao ordenamento jurídico dos países membros.

Como abordado anteriormente, no item “2.2.1”, os tratados internacionais que instauram mecanismos de proteção aos direitos trabalhistas se igualam aos tratados internacionais sobre Direitos Humanos (DELGADO, 2016). Assim sendo, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil desfrutam do *status* diferenciado para tratados internacionais sobre Direitos Humanos previsto pelos §§ 2º e 3º do artigo 5º da Constituição de 1988, consoante se firmou no Recurso Extraordinário nº 80.004/SE.

A Conferência Internacional do Trabalho de 1944 adotou a Declaração da Filadélfia como anexo à Constituição da OIT, sendo ressignificada como carta de princípios e metas da OIT. A referida Declaração serviu de inspiração para a Carta da ONU e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que surgiram, respectivamente, dois e quatro anos depois (OIT, s.d.g).

A OIT (s.d.1) aponta que a Declaração da Filadélfia reforçou o ideal transmitido pelo Tratado de Versalhes de que a paz permanente só pode ser alcançada por meio da justiça social, e estabeleceu quatro princípios básicos da Organização: trabalho como fonte de dignidade; rechaço do trabalho enquanto mercadoria; a pobreza de qualquer pessoa em qualquer lugar é uma ameaça à prosperidade de todos; e por último o direito à busca do bem-estar material, associado com liberdade e dignidade, além de segurança econômica e igualdade de oportunidades para todos.

Outro importante documento adotado pela OIT foi a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, datada de 1998, que corresponde a um compromisso de toda a comunidade internacional, mas principalmente dos Estados membros da agência, de

respeitar e aplicar os seguintes princípios do direito fundamental do trabalho: liberdade de associação e organização sindical, aliado à negociação coletiva; vedação a toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório; vedação do trabalho infantil; e vedação da discriminação quando se trata de emprego ou ocupação (OIT, s.d.f).

Existem oito Convenções da OIT que são consideradas fundamentais, e que integram a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. A OIT objetiva que suas convenções fundamentais sejam universalmente ratificadas, e, até julho de 2017, 91.4% das ratificações possíveis foram registradas, faltando 129 ratificações para que a meta seja atingida. Além disso, existem outras quatro convenções consideradas como prioritárias que se referem a assuntos de especial importância. (OIT, s.d.e).

As Convenções fundamentais da OIT são: (i) nº 29, de 1930, que proíbe o trabalho forçado; (ii) a nº 87, de 1948, que preconiza o direito de associação sindical; (iii) nº 98, de 1949, que reafirma o direito de sindicalização e assegura a promoção de negociações coletivas; (iv) nº 100, de 1951, que assegura a igualdade de remuneração entre homens e mulheres; (v) nº 105, de 1957, que proíbe o trabalho forçado como meio coercitivo ou de penalização; (vi) nº 111, de 1958, que condena a discriminação em sede de emprego; (vii) nº 138, de 1973, que veda o trabalho infantil; e, finalmente, (viii) nº 182, de 1999, que urge a instauração de medidas eficazes para eliminar o trabalho infantil (OIT, s.d.d).

As quatro convenções prioritárias são: nº 81, de 1947, que estabelece parâmetros para instalação e manutenção de um sistema de inspeção do trabalho na indústria e no comércio; nº 122, de 1964, dita o estabelecimento de uma política ativa para promover a geração de emprego; nº 129, que estabelece parâmetros para instalação e manutenção de um sistema de inspeção do trabalho na agricultura; e nº 144, de 1976, que determina a consulta tripartite – do governo, empregados e empregadores – no ordenamento interno de cada membro (OIT, s.d.d).

O Brasil ratificou 81 Convenções da OIT que estão em vigor em julho de 2017, sendo a única convenção fundamental não ratificada pelo país a nº 87, intitulada “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização”<sup>12</sup>, e a única convenção prioritária não ratificada pelo país a nº 129, intitulada “Relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura” (OIT, s.d.d).

---

<sup>12</sup> A recusa do Brasil em ratificar essa Convenção se deve ao fato de que ainda hoje vigora no país o princípio da unicidade sindical, assentado pela Constituição de 1988, e que, como abordado no item “2.1”, representa um obstáculo para a plena democratização do Direito do Trabalho.



De acordo com Pahle (2014), apesar de a OIT exigir a aplicação dos preceitos de suas Convenções fundamentais por parte de todos seus Estados membros, se eles não as ratificarem, não estarão sujeitos à revisão regular obrigatória de implementação das Convenções feita pelo Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações<sup>13</sup>. Como consequência direta, a maior parte das superpotências comerciais do mundo – nominalmente, EUA, China, Índia e Brasil – não ratificou uma ou ambas das Convenções fundamentais da OIT sobre a liberdade de associação dos empregados, as Convenções nº 87 e nº 98 (PAHLE, 2014).

Outras três Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil são relevantes para o presente trabalho: a de nº 19, que prevê por parte dos Estados membros a criação de mecanismos de indenização por acidentes no trabalho; a de nº 103, que preconiza um sistema de amparo à maternidade nas relações de emprego; e a de nº 132 que fixa os parâmetros para férias remuneradas periódicas.

Além disso, o Brasil é signatário de dois tratados internacionais relevantes, o “Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais” e o “Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos”, aprovados pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12 de outubro de 1991, e promulgados em 6 de julho de 1992, respectivamente, pelos Decretos nº 591 e nº 592. Esses Pactos são tratados multilaterais que preveem Direitos Humanos mínimos em diversas áreas, os quais devem ser respeitados por seus signatários. (ONU, 1966).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais enuncia em seu artigo 7º alguns direitos trabalhistas individuais universais:

#### Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
  - i) **Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção;** em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
  - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;

---

<sup>13</sup> O Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações é um órgão de supervisão da OIT composto por 20 juristas, eleitos para mandatos de 3 anos. Esse comitê recebe relatórios periódicos dos países membros sobre as medidas tomadas em seu território quanto ao cumprimento das Convenções e Recomendações da OIT, e com base neles fornece anualmente um relatório próprio de acompanhamento da aplicação das normas à Conferência Internacional do Trabalho (OIT, s.d.c).

- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e **férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.** (ONU, 1966, texto original sem grifos).

Por sua vez, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos prevê em seu artigo 22-1 que “[t]oda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de construir sindicatos e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses”.

Outro importante diploma internacional que traz proteções aos Direitos Humanos é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), documento adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948. Paolo Mengozzi (1992) explica que a Declaração é uma recomendação solene e que, diferentemente de tratados, não é ratificada e não vincula obrigatoriamente os Estados, embora seja uma importante bússola moral para a criação de políticas públicas e legislação.

A DUDH institui em seus artigos 23, 24 e 25 proteções ao trabalho, que determinam:

#### Artigo 23º

- 1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, **a condições equitativas e satisfatórias de trabalho** e à protecção contra o desemprego.
- 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, **a salário igual por trabalho igual.**
- 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
- 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

#### Artigo 24º

Toda a pessoa tem **direito ao repouso e aos lazeres**, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as **férias periódicas pagas**.

#### Artigo 25º

- 1.Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade.
- 2.**A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais.** Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma protecção social. (ONU, 1948, texto original sem grifos).

Os últimos dois diplomas internacionais pelos quais, segundo Delgado (2006a), pode ser auferido o patamar mínimo do trabalho digno são o Pacto de San José da Costa Rica, já

mencionado no item “1.3.1.”, quando foi abordado o Recurso Extraordinário nº 80.004/SE, e o Protocolo de San Salvador.

O Pacto de San José da Costa Rica prevê em seus artigos 5º, 6º e 26 as seguintes proteções trabalhistas:

Artigo 5º. Direito à integridade pessoal

1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.
2. Ninguém deve ser submetido a torturas, nem a penas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada da liberdade deve ser tratada com o respeito devido à dignidade inerente ao ser humano.
3. A pena não pode passar da pessoa do delinqüente.
4. Os processados devem ficar separados dos condenados, salvo em circunstâncias excepcionais, e ser submetidos a tratamento adequado à sua condição de pessoas não condenadas.
5. Os menores, quando puderem ser processados, devem ser separados dos adultos e conduzidos a tribunal especializado, com a maior rapidez possível, para seu tratamento.
6. As penas privativas da liberdade devem ter por finalidade essencial a reforma e a readaptação social dos condenados.

Artigo 6º. Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.
2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso.
3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:
  - a. os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;
  - b. o serviço militar e, nos países onde se admite a isenção por motivos de consciência, o serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;
  - c. o serviço imposto em casos de perigo ou calamidade que ameace a existência ou o bem-estar da comunidade; e
  - d. o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

[...]

Artigo 26. Desenvolvimento progressivo

**Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências**, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, **a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura**, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (OEA, 1969, texto original sem grifos).

Por fim, o Protocolo de San Salvador, datado de 1988, foi aprovado no Brasil em 1995, pelo Decreto Legislativo nº 56, e promulgado por meio do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. O Protocolo é um anexo ao Pacto de San José da Costa Rica, criado para complementá-lo em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. O Protocolo de San Salvador prevê em seus artigos 6º, 7º e 8º diversos direitos trabalhistas:

#### Artigo 6º - Direito ao trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.
2. **Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego**, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

#### Artigo 7º - Condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho

Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

- a. Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e **salário equitativo e igual por trabalho igual**, sem nenhuma distinção;
- b. O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional;
- c. O direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;
- d. **Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos**, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. **Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização** ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional;
- e. Segurança e higiene no trabalho;
- f. Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
- g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
- h. Repouso, gozo do tempo livre, **férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais**.

#### Artigo 8º - Direitos sindicais

1. Os Estados Partes garantirão:

- a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;
  - b. O direito de greve.
2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.
3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato. (OEA, 1988, texto original sem grifos).

## A IMUNIDADE DO SISTEMA ONU NA JUSTIÇA DO TRABALHO

### 3.1 A imunidade de jurisdição de pessoas jurídicas de direito público na jurisprudência brasileira

Embora a doutrina por vezes utilize “imunidade de jurisdição” e “imunidade de execução” como sinônimos quando se trata da imunidade de entes de direito internacional público, Antenor Pereira Madrugá Filho (2003) ensina que ambas têm conceitos e consequências diferentes:

Ao se estudar essa imunidade, ver-se-ão tratamentos distintos, conforme a espécie de provimento jurisdicional que se pretende obter contra o Estado soberano (se de conhecimento ou de execução). Aceitando-se que o processo de execução é parte da atividade jurisdicional do Estado, deve-se, logicamente, admitir imunidade à execução como forma de imunidade à jurisdição. Logo, no gênero das imunidades de jurisdição, tem-se, como espécies, o que podemos denominar de imunidade de cognição e imunidade de execução (MADRUGA FILHO, 2003, p. 95).

Conforme se extrai do trecho apresentado, imunidade de jurisdição é gênero que comporta as espécies “imunidade de execução” e “imunidade de cognição”, as quais se referem, respectivamente, à fase de execução e à fase de conhecimento (MADRUGA FILHO, 2003).

Para a jurisprudência brasileira, estava pacificada a imunidade de jurisdição total e absoluta dos entes de direito internacional público até 1990, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou novo entendimento com o *leading case* “Genny de Oliveira vs. República Democrática Alemã”<sup>14</sup>, reorientando a jurisprudência no sentido de reconhecer imunidade relativa para a cognição – excetuando-se os atos de gestão – e absoluta para a execução para os estados estrangeiros (GARCIA, 2002).

O referido caso foi ajuizado por Genny de Oliveira em 1976, objetivando a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu falecido marido com os dados relativos à relação de emprego entre ele e a Representação Comercial Alemã no Brasil, e o recebimento de verbas trabalhistas referentes a essa relação (BRASIL, 1990).

---

<sup>14</sup> Esse caso corresponde à Apelação Cível nº 9.696-SP, de Relatoria do Ministro Sydney Sanches, publicado no DJ 12.10.1990.

Ao proferir acórdão no *leading case* em questão, o STF decidiu que a regra consuetudinária do direito internacional de conceder imunidade absoluta aos Estados estrangeiros (*par in parem non habet imperium*), presente desde pelo menos a Primeira Grande Guerra, não seria mais aplicável, sendo substituída pela imunidade relativa. Essa flexibilização também ocorreu em diversos outros países de forma semelhante, também baseada na conclusão de que tal privilégio não poderia ser concedido indiscriminadamente (GARCIA, 2002).

Sobre o avanço da flexibilização em ordenamentos jurídicos estrangeiros, o então ministro do STF Francisco Rezek observou, em seu voto, que:

Textualmente, a Convenção Européia de 1972 diz que não opera a imunidade no caso de uma demanda trabalhista ajuizada por súdito local, ou pessoa residente no território local, contra representação diplomática estrangeira (art. 5º); assim como não opera a imunidade no caso da ação indenizatória resultante do descumprimento de contrato comum (art. 4º). Não bastasse a Convenção Européia, vem depois o legislador norte-americano e edita, em 21.1 0.76. o Foreign Sovereign Immunities Act, lei minuciosa naquilo que dispõe, e que assume a mesma diretriz da Convenção( ... ). Em 1978, no Reino Unido, promulga-se o State Immunity Act. Esse texto, inspirado ao legislador britânico pela Convenção Européia e pela lei norte-americana, diz, naquilo que operacionalmente nos interessa, a mesma coisa: a imunidade não é mais absoluta. Não são alcançáveis pela imunidade os desdobramentos de toda espécie de interação contratual, de natureza trabalhista, entre a missão diplomática ou consular e pessoas recrutadas in loco, bem assim as ações indenizatórias resultantes da responsabilidade civil (arts. 4º e 5º) ( ... ). Portanto, o único fundamento que tínhamos- já que as Convenções de Viena não nos socorrem a tal propósito -, para proclamar a imunidade do Estado estrangeiro em nossa tradicional jurisprudência, desapareceu: podia dar-se por raquítico ao final da década de 70, e hoje não há mais como invocá-lo (BRASIL, 1990, p. 99 dos autos).

A justificativa para o afastamento da imunidade de cognição nesse caso foi justamente a natureza dessemelhante dos atos de gestão e dos atos de império realizados por um ente de direito público externo em território brasileiro, embora o próprio *leading case* não tenha definido com primazia os atos de gestão e os atos de império, que foram mais bem abordados por julgados posteriores (GARCIA, 2002).

O entendimento do STF no *leading case* de afastamento relativo da imunidade de jurisdição foi amplamente aplicado, por analogia, por diversos tribunais nacionais para processos nos quais era parte um Organismo Internacional (FRANCO FILHO, 2010).

A jurisprudência brasileira oscilava excessivamente entre a forma absoluta<sup>15</sup> e relativa<sup>16</sup> da imunidade de jurisdição nos casos trabalhistas oriundos de relações de emprego com o Sistema ONU. No entanto, a tendência de garantir a imunidade foi crescendo com o passar do tempo, tendo sido consolidada pelo TST por meio da OJ-SDI1-416 abaixo:

OJ-SDI1-416 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012)

As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

Consoante o entendimento consolidado do TST, o STF pacificou a matéria em 2013, com o julgamento do caso “João Ormond vs. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)”, decidido pelo tribunal no julgamento conjunto dos Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368.

Como será abordado no item “3.2” a seguir, a decisão do STF no caso referido no parágrafo anterior foi no sentido do reconhecimento da imunidade simultânea de cognição e de execução do PNUD e, por analogia, de todo o Sistema ONU.

---

<sup>15</sup> São exemplos do reconhecimento da *imunidade absoluta* de jurisdição de Organismos Internacionais os seguintes julgamentos do TST em sede de Recursos de Revista: nº 248/2004-003-23-00.6, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DJ de 11.12.2009; nº 261-15.2010.5.10.0000, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DJ de 17.12.2010; nº 82241-29.2007.5.10.0019, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 3ª Turma, DJ de 18.03.2011; nº 63440-83.2007.5.10.0013, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DJ de 18.03.2011; nº 98240-35.2005.5.10.0005, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DJ de 18.03.2011; e nº 32100-40.2008.5.04.0018, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, DJ de 10.06.2011.

<sup>16</sup> São exemplos do reconhecimento da *imunidade relativa* de jurisdição de Organismos Internacionais os seguintes julgamentos do TST em sede de Recursos de Revista: nº 90000- 49.2004.5.10.0019, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, 4ª Turma, DJ de 01.02.2006; nº 733/2004-006-10-00.0, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DJ de 26.10.2007; nº 1.797/2004-001-23- 00.5, 8ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 14.11.2008; nº 316/2004-002-10-00.1, 3ª Turma, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 20.03.2009; nº 707/2003-002-23-00.4, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, 2ª Turma, DJ de 08.05.2009; nº 974/2004-016-10-00.6, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, DJ de 15.05.2009; e nº 932/2004-017-10-00.1, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DJ de 05.06.2009.



### **3.2 O caso João Ormond vs. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)**

#### ***3.2.1 Movimentação processual em vias ordinárias***

João Batista Pereira Ormond laborou entre 3 de junho de 1996 e 31 de janeiro de 1999 na função de Monitor Técnico de Licitações, sob o contrato nº 95/05483, para atuar no projeto PNUD/BRA/94/006, do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Ele ajuizou reclamatória trabalhista em face da ONU/PNUD<sup>17</sup> em janeiro de 2001, objetivando, como resumiu a reclamada em sua Ação Rescisória, o reconhecimento de vínculo empregatício, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, e

"a condenação do reclamado no pagamento de aviso prévio, 13º salário integral de 1997 e 1998 e proporcional à razão de 02/12 avos de 1999, e 07/12 avos de 1996, férias integrais de 1996/1997 em dobro, férias simples de 1997/1998, além de férias proporcionais à razão de 09/12 avos de 1998/1999, todas com o terço constitucional, a multa do artigo 477 da CLT, bem como horas extras e reflexos, no importe de R\$ 80.762,61" (BRASIL, 2003, p. 3).

A ONU ofereceu contestação no dia 6 de março de 2001, arguindo principalmente, sua imunidade de jurisdição e execução, sem contestar os fatos apresentados na inicial. A 1ª Vara Federal do Trabalho Cuiabá, na qual o processo tramitava, julgou a reclamação trabalhista procedente, afastando a imunidade de cognição da ONU devido à natureza trabalhista da demanda, originada de um contrato de trabalho, que correspondia a um ato de simples gestão.

Contudo, a sentença de primeira instância equiparou os OIs aos estados estrangeiros no tocante à imunidade de execução, que por isso não foi afastada. Conclui-se pelo disposto na sentença que sua exigibilidade só poderia se dar mediante renúncia expressa por parte da ONU da sua imunidade de execução. Ambas as partes interpuseram Recurso Ordinário em face da referida sentença: o reclamante para que também fosse afastada a imunidade de execução; e a reclamada para que ambas as modalidades de imunidade fossem garantidas.

O tribunal de segunda instância, por unanimidade, reformou em parte a sentença monocrática objeto dos Recursos Ordinários, decidindo também pelo afastamento da imunidade de execução. O voto do desembargador relator no julgamento do Recurso

---

<sup>17</sup> O PNUD por si só não tem personalidade jurídica no Brasil, de forma que a reclamação trabalhista de João Batista Pereira Ormond foi movida em face da ONU.

Ordinário interposto pelo reclamante foi baseado em jurisprudência sobre o assunto<sup>18</sup> e no artigo 114 da Constituição de 1988, modificado posteriormente pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, mas que foi transcrito pelo Egrégio Tribunal em sua redação original, válida no momento da elaboração do voto:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, **abrangidos os entes de direito público externo** e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (Redação original do art. 114 da CF 88, grifos acrescidos).

Observa-se que a mudança de redação do artigo 114 da Carta Magna em 2004 nada interfere na questão debatida, visto que a referência aos entes de direito público não foi suprimida ou alterada, apenas deslocada para seu inciso I.

Após o trânsito em julgado da decisão em segunda instância, a ONU ajuizou a Ação Rescisória nº 00467.2002.000.23.00-4, alegando violação literal à Seção 2 da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas, que, como já definido, foi internalizada pelo ordenamento brasileiro e, por isso, teria força de legislação ordinária.

Após o conhecimento da Ação Rescisória por unanimidade, o TRT da 23ª Região entendeu que o afastamento da imunidade de jurisdição da reclamada não corresponde a violação de preceito de lei, razão pela qual decidiu por maioria pelo seu desprovemento. A ONU opôs então Embargos de Declaração em Ação Rescisória, que também foram conhecidos, mas desprovidos.

Em seguida, a ONU interpôs Recurso Ordinário em Ação Rescisória, que não foi conhecido em primeiro momento pelo TRT, em razão do não recolhimento de custas pela reclamada, mas que o TST conheceu e julgou, após dar provimento ao Agravo de Instrumento, sob a tese de que a reclamada estaria isenta de custas processuais por ser um Organismo Internacional.

Ainda assim, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais decidiu pelo desprovemento do Recurso Ordinário da reclamada, também com fundamento no artigo 114 da Constituição de 1988. Em seguida, foram opostos e rejeitados embargos declaratórios para fins de prequestionamento.

---

<sup>18</sup> A jurisprudência citada foi: a AC nº 9.696-3-SP, *leading case* já abordado nesse estudo; o AgRG-DF nº 139.671 do STF; RR-189280/95 e o RR-182987/95 do TST; e o RO-5213/97, do TRT da 10 Região.

### **3.2.2 Breve análise dos Acórdãos dos Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368**

Da decisão denegatória proferida pelo TST no Recurso Ordinário em Ação Rescisória abordada no item anterior, foram interpostos os Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368, ajuizados respectivamente pela ONU e pela União, que figurava em instância ordinária como assistente simples.

Ambos os Recursos Extraordinários foram decididos nos termos do voto da Ministra Ellen Gracie, relatora para os casos, sendo aquele ajuizado pela União provido unanimemente, e aquele ajuizado pela ONU provido por maioria, vencidos parcialmente a Ministra Cármen Lúcia e o Ministro Marco Aurélio.

O STF decidiu que o acórdão objeto desses Recursos Extraordinários teria violado dois artigos da Constituição vigente: o artigo 114, por ter sido interpretado de forma extravagante, com prerrogativa de afastar toda e qualquer imunidade de jurisdição na seara trabalhista; e o §2º do artigo 5º da Constituição de 1988, uma vez que foram desconsiderados os tratados celebrados pelo Estado brasileiro que garantem no ordenamento nacional a imunidade de jurisdição e de execução da ONU (BRASIL, 2013a; BRASIL, 2013b).

A Relatora aduziu em seu voto que o artigo 114 da Constituição foi criado com o condão de transferir para a justiça do trabalho os processos trabalhistas ajuizados contra Estado estrangeiro ou organismo internacional, que eram, na Constituição anterior, de competência ordinária da primeira instância da Justiça Federal comum, sem, contudo, afastar toda imunidade de tais entes (BRASIL, 2013a; BRASIL, 2013b).

Ademais, a Ministra Ellen Gracie acrescentou que os precedentes mencionados nos quais foi afastada a imunidade jurisdicional em processos trabalhistas se referem a Estados estrangeiros apenas: “[é] preciso que se diga, **categoricamente**, que em **nenhuma** passagem de qualquer dos relevantes precedentes anteriormente citados foi abordada a questão da imunidade jurisdicional das organizações internacionais” (BRASIL, 2013a, p. 31, grifos no texto original).

A relatora aduziu, ainda, que o afastamento da imunidade das Nações estrangeiras só é possível por falta de previsão dessa prerrogativa em tratados internacionais ratificados pelo Estado brasileiro, que não é o caso da ONU, que tem sua imunidade prevista em tratados celebrados para esse fim.

Por entender que houve violação literal dos dois artigos da Constituição de 1988 já mencionados, e também da Seção 2 da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas – a qual assegura a imunidade de jurisdição da ONU –, decidiu o STF desconstituir o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região e reconhecer a imunidade de cognição e de execução da ONU/PNUD de forma absoluta.

### **3.3 Os direitos trabalhistas feridos pelo reconhecimento da imunidade jurisdicional do Sistema ONU na seara trabalhista**

O Sistema ONU é composto por três tipos de entes, todos com orçamento e direção próprios: (i) seus órgãos principais, previstos no texto da Carta da ONU; (ii) seus diversos programas e fundos; e (iii) suas 15 agências especializadas (ONU, s.d.a).

Esse Sistema firma diversas modalidades de contratos de trabalho, que são padronizadas no mundo todo, definidas por seu Sistema Comum de Salários, Indenizações e Benefícios (CSSAB, sigla relativa ao nome em inglês). O CSSAB se aplica aos órgãos principais da ONU, aos seus programas e fundos e a 13 agências especializadas, além da Agência Internacional de Energia atômica, que mesmo que não esteja registrada como agência especializada tem laços íntimos com o Sistema ONU (ONU, s.d.a; ONU, 2012).

De todas as quinze agências especializadas da ONU, apenas o Grupo Banco Mundial – composto por cinco outras partes – e o Fundo Monetário Internacional não estão sujeitos ao CSSAB, contratando e assalariando obreiros de acordo com suas próprias políticas de compensação (ONU, 2012; BANCO MUNDIAL [BM], s.d.a; FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL [FMI], s.d.a).

O CSSAB fornece informações sucintas sobre aspectos elementares dos contratos trabalhistas da ONU e, portanto, pode ser considerado um dispositivo normativo de direitos trabalhistas para o Sistema ONU. Entretanto, conforme disposto em sua página (i), o CSSAB não se aplica aos termos de serviço dos empregados temporários ou consultores. Devido à natureza efêmera desse tipo de contrato – ou que deveria ter –, a ONU decidiu que os termos específicos dos contratos temporários podem ser definidos diretamente pela direção de cada ente de seu sistema (ONU, 2012).

Na prática, os contratos de trabalho temporário tendem a fixar apenas o tempo de contrato e o valor da compensação, sem estipular para os trabalhadores “temporários” quaisquer direitos trabalhistas adicionais.

Dentre outros direitos trabalhistas mínimos necessários para que o trabalho seja considerado digno nos parâmetros estabelecidos por Delgado (2006a), não são percebidos pelos empregados temporários do sistema ONU: (i) proteção à maternidade, prevista pelo §2 do artigo 25º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e pela Convenção OIT de nº 103, de 1952; (ii) férias periódicas remuneradas e feriados nacionais remunerados, previsto na Constituição de 1988 no inciso XVII do artigo 7º, no item "d)" do artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e no item "h)" do artigo 7º do Protocolo de San Salvador; (iii) percepção de salário igual por trabalho de igual valor, previsto no inciso XXX da Constituição de 1988, no item "a) i)" do artigo 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos §1 e §2 do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e no item "a)" do artigo 7 do Protocolo de San Salvador; e (iv) estabilidade no emprego e vedação da dispensa sem justa causa, prevista na Constituição de 1988 em seu inciso I, e no item "d)" do artigo 7 do Protocolo de San Salvador.

Além desses direitos, também são violados pelos contratos de trabalho temporários celebrados pelos entes do sistema ONU outros direitos trabalhistas previstos pelo artigo 7º Constituição de 1988, quais sejam: adicional de hora extra e limitação da jornada; décimo terceiro salário; aviso prévio; adicional de insalubridade e periculosidade; licença gestante, licença maternidade e paternidade; hora noturna; seguro-desemprego; e aposentadoria.

Nota-se que todos os dispositivos normativos mencionados nos dois parágrafos anteriores – violados pelo afastamento da jurisdição brasileira em sede de ações trabalhistas –, por se tratar de Direitos Humanos, têm *status* hierárquico superior ao *status* no qual foram internalizadas as Convenções de imunidades do Sistema ONU, que é o de lei ordinária. Os diplomas internacionais mencionados nos dois parágrafos anteriores, por versarem sobre proteções aos direitos trabalhistas, são dotados de hierarquia supralegal (art. 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição), e o disposto na Constituição, obviamente, é dotado de hierarquia constitucional.

Embora exista um sistema conjunto de aposentadoria para todo o Sistema ONU e outros sistemas para os empregados do Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional, os empregados temporários não são elegíveis para deles participar (ONU, 2012; BM, s.d.a; FMI, s.d.b).

### **3.4 O equívoco do STF no julgamento dos Recursos Extraordinários nº 578.543 e nº 597.368 e a incompatibilidade da imunidade de jurisdição do Sistema ONU na seara trabalhista**

A Ministra Ellen Gracie em seu voto nos Recursos Extraordinários sequer discutiu o descumprimento dos Direitos Humanos fundamentais causado pelo reconhecimento da imunidade absoluta de cognição e de execução do Sistema ONU, nem a anomalia produzida pelo desrespeito de direitos declarados como fundamentais pela ONU quando ela fosse a demandada.

Observa-se que o STF, ao admitir que a imunidade de jurisdição do Sistema ONU – proveniente de tratado internacional recepcionado em sede infraconstitucional – seja aplicada na seara trabalhista, permitiu o esvaziamento da proteção de direitos sociais humanos e fundamentais de seus empregados, o que não seria, em hipótese nenhuma, compatível com as diretrizes mais basilares da Constituição de 1988.

Isso evidencia contradição singular no sistema de defesa dos Direitos Humanos, na qual os órgãos criados para promovê-los e assegurar o seu respeito se furtam de dar cumprimento à direitos que eles mesmos apontam como fundamentais, prática amparada por seus Estados membros.

Além da falta de previsão de direitos em contrato de trabalho, há o risco por vezes concretizado de que as OIs se valham indevidamente da modalidade de contratação temporária para contratar trabalhadores por prazo indeterminado. E essa fraude não seria punível ou contornável se permanecesse além do alcance da jurisdição estatal.

Isso criaria uma situação extremamente desfavorável para o empregado, que laboraria ao lado de outros funcionários que desempenhariam funções semelhantes, ou por vezes idênticas, para o mesmo empregador e na mesma localidade, mas que perceberiam remuneração muito menor do que os empregados regularmente contratados.

Embora a situação dos trabalhadores temporários seja mais grave, é importante ressaltar que os empregados contratados pelo CSSAB, ou pelas políticas de emprego do BM e do FMI, os quais teriam alguns direitos e garantias trabalhistas previstos em instrumentos contratuais, em eventual inobservância desses direitos não teriam acesso a uma estrutura judicante capaz de concretizar a observância desses direitos e garantias.

Não há dúvidas quanto ao impacto do Sistema ONU e ao imenso valor de suas ações no Brasil, razão indevidamente invocada para justificar sua imunidade de jurisdição, nos termos do voto da Ministra Ellen Gracie no julgamento do RE 578.543 (fl. 46):

“A Justiça Trabalhista brasileira, ao deixar de reconhecer, nas reclamações trabalhistas ajuizadas por ex-contratados da ONU/PNUD, a imunidade de jurisdição dessa organização internacional beneficiada por acordos e convenções regularmente assinados pelo Governo brasileiro, presta enorme desserviço ao País, pondo em risco a continuidade da cooperação técnica recebida desse ente de direito público internacional”

Todavia, diante da violação ao direito fundamental ao trabalho digno e ao direito de acesso à justiça, e com vistas também ao sistema de proteções conferidas ao direito do trabalho pela Constituição de 1988, não se pode considerar em qualquer hipótese recepcionada a imunidade absoluta do Sistema ONU pela Constituição vigente – justamente por conflitar com seu referido sistema de proteções. Há evidente necessidade de relativização, no que concerne à seara trabalhista, para que haja adimplemento de direitos constitucionalmente assegurados.

A alternativa jurídica – não menos complexa, politicamente – à tortuosa via da modificação de entendimento do STF, para se assegurar a proteção aos direitos trabalhistas dos empregados de OIs, seria a denúncia das Convenções que concedem imunidade ao Sistema ONU, pelo Estado brasileiro.

Essas denúncias devem ser seguidas de rratificação, com reserva aos dispositivos que preveem imunidades, no intuito de resguardar os direitos trabalhistas e o direito de acesso à justiça dos empregados do sistema ONU contratados no Brasil, até que surja instância apta e soberana para dirimir tais conflitos.

As denúncias mencionadas seriam baseadas largamente na justificativa de que os entes do Sistema ONU descumpriram a Seção 29 da Convenção relativa às imunidades da ONU e a Seção 31 da Convenção relativa às imunidades das agências especializadas. Ambas seções dizem respeito à criação de mecanismos de solução de controvérsias relacionadas a disputas de caráter privado das quais o ente seja parte, ou relacionadas a disputas que envolvam a imunidade de seus funcionários.

É fato que não foram criadas até hoje, mais de 50 anos depois da celebração das Convenções, as instâncias aptas a resolver a solução das controvérsias mencionadas acima, o que afigura manifesto descumprimento, por parte do Sistema ONU, das referidas

Convenções, permitindo, por invocação do princípio da reciprocidade, o descumprimento destas Convenções por outros de seus compactantes.

Essa hipótese encontra respaldo no direito internacional, pois, nas palavras de Rezek "[a] violação substancial de um tratado dá direito à outra parte de entendê-lo extinto, ou de suspender também ela seu fiel cumprimento, no todo ou parcialmente" (REZEK, 2011 p. 117). A própria Convenção de Viena Sobre Direito dos Tratados Entre Estados e Organizações Internacionais ou Entre Organizações Internacionais prevê em seu artigo 60 que a violação substancial de um tratado é “causa de extinção ou suspensão da sua execução no todo ou em parte” (ONU, 1986).

Ainda sobre a matéria, aduz a Convenção de Viena Sobre Direito dos Tratados Entre Estados e Organizações Internacionais ou Entre Organizações Internacionais no item “1” de seu artigo 46 que:

#### ARTIGO 46

Disposições de Direito Interno de um Estado e regras de uma organização internacional sobre competência para concluir tratados

1. Um Estado não pode invocar o fato de seu consentimento em obrigar-se por um tratado ter sido manifestado em violação de uma disposição de seu direito interno sobre competência para concluir tratados, como causa de nulidade de seu consentimento, a não ser que essa violação seja manifesta e diga respeito a uma regra de seu direito interno de importância fundamental (ONU, 1986).

Antes da virada jurisprudencial e da reorientação da jurisprudência no sentido de reconhecer a imunidade absoluta dos entes do Sistema ONU, foi editada nesse mesmo sentido, em 2005, a seguinte súmula jurisprudencial, pelo Tribunal Regional do Trabalho de Brasília:

VERBETE Nº 17/2005

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANISMO INTERNACIONAL. MATÉRIA TRABALHISTA. INEXISTÊNCIA. PRINCÍPIO DA RECIPROCIDADE.

Em respeito ao princípio da reciprocidade, não há imunidade de jurisdição para Organismo Internacional, em processo de conhecimento trabalhista, quando este ente não promove a adoção de meios adequados para solução das controvérsias resultantes dos contratos com particulares, nos exatos termos da obrigação imposta pelo artigo VIII, Seção 29, da Convenção de Privilégios e Imunidades das Nações Unidas.

Publicado no DJ-3 em 17.01.2006

Sem que seja criado um sistema jurídico alternativo competente para julgar os casos relativos ao Sistema ONU, nos temos da Seção 29 e da Seção 31 mencionadas



anteriormente, afastar a aplicação do direito interno nas disputas trabalhistas em que figura no polo passivo algum ente deste Sistema cria um limbo de impossibilidade de tutela jurídica de direitos trabalhistas.

## CONCLUSÃO

A Constituição de 1988 é largamente alicerçada em um conjunto de garantias e Direitos Humanos fundamentais, que são também protegidos por diplomas normativos internacionais que tecem proteções adicionais a esses direitos.

O Sistema ONU desfruta no Brasil de imunidade absoluta de jurisdição, que se estende à seara trabalhista, representando entrave insuperável para a tutela jurisdicional caso sejam descumpridos os direitos e garantias trabalhistas de seus empregados. Como evidenciado pelo expressivo número de ações trabalhistas nas quais figura no polo passivo o Sistema ONU, a hipótese de descumprimento mencionada não é rara, sendo ferido por vezes até mesmo o direito fundamental ao trabalho digno.

A possibilidade de intervenção do Estado para remediar essa situação foi equivocadamente afastada pela jurisprudência, que reconhece a imunidade absoluta de jurisdição – inclusive em causas trabalhistas – da ONU, em razão da Convenção sobre os Privilégios e Imunidades das Nações Unidas; e das agências especializadas da ONU, em razão da Convenção sobre os Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas.

Primar pela obediência das Convenções, que foram internalizadas com status de legislação ordinária há mais de cinquenta anos atrás, em detrimento dos princípios e direitos fundamentais da Constituição e de tratados internacionais de Direitos Humanos subverte a hierarquia jurídica e não se mostra solução juridicamente adequada para o conflito.

O respeito à Constituição de 1988 e aos tratados internacionais de Direitos Humanos torna imperativa a revisão do entendimento jurisprudencial de afastar completamente da alçada da jurisdição brasileira as demandas trabalhistas envolvendo organismos integrantes do Sistema ONU.

Por fim, independentemente da forma pela qual seja concretizada a garantia dos direitos trabalhistas fundamentais nesses casos, deve o Poder Executivo buscar meios de readequar ou denunciar as mencionadas Convenções, uma vez que sua aplicação não é mais compatível com o ordenamento jurídico brasileiro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2013

BANCO MUNDIAL (BM). Employment Policy. [s.d.a]. Disponível em:  
<<http://www.worldbank.org/en/about/careers/employment-policy>>. Acesso em: 26 jun 2017

BRASIL. **Código Civil** (2002). Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Apelação Cível nº 9.696-SP**. Tribunal Pleno. Estado estrangeiro. Imunidade de jurisdição. Causa trabalhista. Relator Min. Sydney Sanches. DJU 12.10.1990

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Extraordinário nº 578.543/MT**. Tribunal pleno. Direito internacional público. Direito constitucional. Imunidade de jurisdição. Organização das nações unidas (onu). Programa das nações unidas para o desenvolvimento (onu/pnud). Reclamação trabalhista. Convenção sobre privilégios e imunidades das nações unidas (Decreto 27.784/1950). Aplicação. Relatora Min. Ellen Gracie. Julgado em 15.05.2013a

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Extraordinário nº 597.368/MT**. Tribunal pleno. Direito internacional público. Direito constitucional. Imunidade de jurisdição. Organização das nações unidas (onu). Programa das nações unidas para o desenvolvimento (onu/pnud). Reclamação trabalhista. Convenção sobre privilégios e imunidades das nações unidas (Decreto 27.784/1950). Aplicação. Relatora Min. Ellen Gracie. Julgado em 15.05.2013b

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Extraordinário nº 466.343/SP**. Tribunal pleno. Prisão civil. Relator Min. Cesar Peluso. DJe de 04.06.2009

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Extraordinário nº 80.004/SE**. Tribunal pleno. Convenção de Genebra. Lei uniforme sobre letras de câmbio e notas promissórias. Validade do Decreto-Lei nº 472, de 22.01.1969. Relator Min. Xavier de Albuquerque. DJU, Brasília, 29.12.1977.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Ação Rescisória nº 00467.2002.000.23.00-4**. Tribunal pleno. Imunidade de jurisdição e execução de organismo internacional. Relator Juiz Roberto Benatar. DJMT 12.09.2003

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito Filho. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho — trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CARNELUTTI, Francesco. **Diritto e Processo**. Nápoles, Morano, 1958;

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. P.88.

CASTRO, Fernando Guilhon de; HÜBNER, Tamires. **Imunidade absoluta de jurisdição dos organismos internacionais e a violação aos Direitos Humanos (trabalhistas): comentários à OJ 416 do TST**. Belo Horizonte: Meritum, Revista de Direito da Universidade FUMEC, v. 8, n. 1, 2013, p. 99-141.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituzioni di diritto processuale civile**. Nápoles, Jovene, 1933

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 1. ed. São paulo: LTr, 2006a.

\_\_\_\_\_. **Trabalho enquanto suporte de valor**. Revista da faculdade de direito da UFMG, Belo horizonte, n. 49, p. 77-97, jul./dez. 2006b.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros, 2009.

FRANCO FILHO, Georzenor de Souza. Das imunidades de jurisdição e de execução nas questões trabalhistas. **Revista LTr**, ano 74, n. 01, janeiro de 2010, p. 19-23.

\_\_\_\_\_. **Imunidade de jurisdição trabalhista dos entes de direito internacional público**. São Paulo:LTr, 1986, p.315

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL (FMI). Our Workplace. [s.d.a]. Disponível em: <<https://www.imf.org/external/np/adm/rec/policy/recpoli.htm#1>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Working for the IMF. [s.d.b]. Disponível em: <<https://www.imf.org/external/np/adm/rec/workenv/workenv.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2017

GARCIA, Márcio. “Imunidade do Estado: Quem disse que o rei não erra”. Palestra apresentada no Seminário “**A Imunidade de Jurisdição e o Judiciário Brasileiro**”, em 26.04.2002.

LAFER, Celso. **A internacionalização dos Direitos Humanos: Constituição, racismo e relações internacionais**. São Paulo: Manole, 2005. p. 15-18

MADRUGA FILHO, Antenor Pereira. **A renúncia à imunidade de jurisdição pelo estado brasileiro e o novo direito da imunidade de jurisdição**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MATSUKI, Edgard. Dia do trabalhador: saiba como surgiu o feriado do dia 1º de maio. Publicado em 2014. Disponível em: <[www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/04/dia-do-trabalho-conheca-como-surgiu-o-feriado-do-dia-1o-de-maio](http://www.ebc.com.br/noticias/brasil/2013/04/dia-do-trabalho-conheca-como-surgiu-o-feriado-do-dia-1o-de-maio)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014

MENGOZZI, Paolo. **Direitos Humanos II, Dicionário de política**, org. Norberto Bobbio et al, 4. ed., Brasília: UnB, 1992, p. 356.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Charter of the United Nations. 26 jun 1945. Disponível em: <<http://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Convenção de Viena sobre direito dos tratados entre estados e organizações internacionais ou entre organizações internacionais. 21 mar 1986. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/1427770.pdf>>. Acesso em: 26 jun 2017

\_\_\_\_\_. Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas. 13 fev 1946 Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/anexo/an27784-50traducao.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/anexo/an27784-50traducao.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 10 dez 1948. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2017

\_\_\_\_\_. Funds, Programmes, Specialized Agencies and Others. [s.d.a] <<http://www.un.org/en/sections/about-un/funds-programmes-specialized-agencies-and-others/>>. Acesso em: 26 jun 2017

\_\_\_\_\_. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 19 dez 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 26 jun. 2017

\_\_\_\_\_. The League of Nations (1919-1946). Disponível em: <[http://www.unog.ch/80256EDD006AC19C/\(httpPages\)/17C8E6BCE10E3F4F80256EF30037D733?OpenDocument](http://www.unog.ch/80256EDD006AC19C/(httpPages)/17C8E6BCE10E3F4F80256EF30037D733?OpenDocument)>. [s.d.b] Acesso em: 26 jun 2017.

\_\_\_\_\_. Vienna Convention on the Law of Treaties between States and International Organizations or Between International Organizations. [s.d.c] Disponível em: <[https://treaties.un.org/doc/source/docs/A\\_CONF.129\\_15-E.pdf](https://treaties.un.org/doc/source/docs/A_CONF.129_15-E.pdf)>. Acesso em: 26 jun 2017.

\_\_\_\_\_. United nations common system of salaries, allowances and benefits. August 2012. Disponível em: <<https://hr.un.org/page/appointment-types>> Acesso em: 26 jun 2017

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção americana sobre Direitos Humanos. 22 nov. 1969. Disponível em:  
<[http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/c.Convencao\\_Americana.htm](http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/c.Convencao_Americana.htm)>. Acesso em: 26 jun 2017.

\_\_\_\_\_. Protocolo adicional à convenção americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, “protocolo de san salvador”. 17 nov. 1988. Disponível em:  
<[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/e.Protocolo\\_de\\_San\\_Salvador.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm)>. Acesso em: 26 jun 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). About the ILC. [s.d.a] Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Oit) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia). [s.d.b] Disponível em:  
<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Controle e supervisão. [s.d.c] Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/control\\_super.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/control_super.htm)> Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Convenções ratificadas pelo Brasil. [s.d.d] Disponível em:  
<<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Conventions and Recommendations. [s.d.e] Disponível em:  
<<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Declaração da OIT Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. [s.d.f] Disponível em:  
<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao\\_oit\\_547.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf)>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. História da OIT. [s.d.g] Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. How the ILO works. [s.d.h]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Normas Internacionais do Trabalho. [s.d.i]. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_03b\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2017.

PAGNAN, Gabriela e BÜHRING, Márcia Andrea. **A hierarquia dos tratados internacionais de Direitos Humanos no ordenamento jurídico brasileiro**. Publicado em: 2015. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2015\\_2/gabriela\\_pagnan.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2015_2/gabriela_pagnan.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2017.

PAHLE, Simon. What difference does the international labour organisation make? freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis brazil. **Labor history journal**, v. 55, n. 4, p. 465-485, jul. 2014. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0023656x.2014.932525>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.143

REZEK, Francisco. **Direito internacional público: curso elementar**. 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, n. 82, p. 15-69, jan 1996

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHWARTZ, Bernard. **Constitutional law**. Nova York: Macmillan, 1972, p. 87-88.

SILVA, Cássia Cristina Moretto Da. A proteção ao trabalho na constituição federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no brasil. Constituição, economia e desenvolvimento. **Revista da academia brasileira de direito constitucional**, Curitiba, v. 4, n. 7, p. 274-301, jul./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.abdconst.com.br/revista8/protecaocassia.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

VÁSQUEZ, E. L. (2006). **História dos tratados**. Brasília: Revista Jurídica, Brasília, v. 8, n. 79, p.38-46, junho/julho, 2006.

VILELA, Janaína Alcântara. Imunidade de jurisdição e imunidade de execução: uma visão trabalhista sobre o tema. [s.d]. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b8b9c74ac526fffb>>. Acesso em: 26 jun 2017